

Demarcación Territorial de las Entidades Locales, el Ayuntamiento dará de baja de oficio, por inscripción indebida, a quienes figuren empadronados incumpliendo los requisitos establecidos en el artículo 54 del citado Reglamento.

Intentada la notificación, sin que haya sido posible practicarla al titular de la misma, se procede a realizarla a través del presente anuncio, de conformidad con lo establecido en el artículo 59.5 de la Ley 30/1.992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común:

Nombre y Apellidos	Pasaporte/Tarjeta Residencia
Abdelfatah El Yahyaoui	U876946
Sidi Ahmed Elmoussaoui	X-04524536-e

Durante el plazo de quince días, contados desde el siguiente a la publicación del presente Edicto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, los interesados podrán presentar, en el Negociado de Estadística de este Excmo. Ayuntamiento, los documentos y justificaciones que estimen pertinentes.

Transcurrido el plazo señalado sin haber formulado alegación alguna, se continuará con el procedimiento de baja de oficio por inscripción indebida en el Padrón Municipal de Habitantes, de acuerdo con lo establecido en el apartado II-1-c.2 de la Resolución de 1 de abril de 1.997, de la Presidenta del Instituto Nacional de Estadística y del Director General de Cooperación Territorial, por la que se dictan instrucciones técnicas a los Ayuntamientos sobre la gestión y revisión del Padrón Municipal.

Bujalance a 24 de abril 2.009.— El Alcalde, Fdo.: Rafael Cañete Marfil.

#### LA RAMBLA

Núm. 4.430

#### A N U N C I O

D. Manuel Fernández Campos, Alcalde-Presidente del Excelentísimo Ayuntamiento de la Ciudad de La Rambla.

Esta Alcaldía-Presidencia, mediante Resolución de fecha 27 de abril de 2009, ha acordado la delegación en D. Martín Alcaide Ruiz, Concejal de este Excmo. Ayuntamiento, de las atribuciones de esta Alcaldía para el acto de celebración de la ceremonia de matrimonio civil entre D. Emilio José Adamuz García y D<sup>a</sup> Alfonso María Jiménez Moreno, que tendrá lugar el próximo día 16 de mayo del corriente año, en este Ayuntamiento.

Lo que se hace público, en cumplimiento de la legislación vigente sobre Régimen Local en materia de delegaciones de competencias.

La Rambla, a veintisiete de abril de dos mil nueve.— El Alcalde, Manuel Fernández Campos.

#### CAÑETE DE LAS TORRES

Núm. 4.431

#### A N U N C I O

Aprobado por el Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 26 de marzo de 2009, el Convenio Colectivo que regula las relaciones entre el Excmo. Ayuntamiento de Cañete de las Torres y el personal a su servicio, y de conformidad con lo previsto en los artículos 31 y ss. de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, se publica el texto íntegro del citado Convenio Colectivo, cuyo tenor literal es el siguiente:

### ACUERDO MARCO SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES Y SOCIALES DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE CAÑETE DE LAS TORRES(CORDOBA)

#### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1.- BASE JURÍDICA

El presente Acuerdo Marco, tiene su base jurídica en la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su art. 36; el R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; la legislación que sobre materia de personal le sea de aplicación a la Administración Local, así como en las demás legislaciones sobre negociación colectiva que le sea de aplicación, y regula la totalidad de las relaciones y condiciones de trabajo, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza de los empleados del Ilustre Ayuntamiento de Cañete de las Torres, (Córdoba), sin perjuicio del régimen jurídico de estos.

##### Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Acuerdo regula las condiciones laborales y sociales de los trabajadores en todos los Centros de trabajo, obras y dependencias dentro del ámbito del Ayuntamiento, considerándose como tales los existentes en el momento de la adopción de este Acuerdo, como en los sucesivos que se establezcan, con las excepciones establecidas en el siguiente artículo

##### Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Acuerdo afecta a todo el personal al servicio del Ayuntamiento e integrado por:

- Funcionarios de Carrera
- Interinos
- Personal en régimen de derecho laboral fijo y temporal (superior a seis meses).

Se exceptúan aquellos de régimen especial, como INEM, AEPSA, Escuelas Taller, Punto Joven, Formación Ocupacional o contratados con cargo a Programas subvencionados, y en general, todos aquellos trabajadores cuya contratación se derive directamente de la ejecución de programas subvencionados.

##### Artículo 4.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y tendrá efectos desde 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2011, transcurrida esta fecha se considerara prorrogado por tática reconducción por periodos anuales completos, si no mediara denuncia por alguna de las partes con anterioridad al 30 de noviembre de cada periodo.

No obstante, denunciado este Acuerdo, en forma y hasta que entre en vigor el nuevo que lo sustituya, será de aplicación en su totalidad el presente.

##### Artículo 5.- MESA DE NEGOCIACIÓN.

Durante la vigencia de este Acuerdo Marco, todos los temas que sean susceptibles de acuerdo entre empresa y trabajadores, serán tratados en la Mesa de negociación que estará formada por los mismos integrantes de la Comisión Paritaria y funcionará de la misma forma.

##### Artículo 6.- INCREMENTO Y REVISIÓN.

La cuantía de las retribuciones, durante la vigencia de este Acuerdo, será la que determine, con carácter general para toda la Función Pública, la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

No obstante, antes de que por la Corporación se fijen las retribuciones complementarias de cada año, se pactará y negociará lo necesario conforme a la legislación vigente, al objeto de que en las mismas pueda reflejarse el mantenimiento del poder adquisitivo de los empleados de este Ayuntamiento.

##### Artículo 7.- DERECHO SUPLETORIO.

En todo lo no previsto en el presente Acuerdo, se estará por los acuerdos que adopten los representantes sindicales del personal de esta Corporación, a las disposiciones legales de general aplicación y a la normativa específica de cada colectivo de empleados y a las asimismo específicas de cada sector de producción, optándose siempre por aquella que resulte más favorable para el empleado o colectivo de que se trate, salvo que por el propio contenido de las normas de rango superior que les sea de aplicación, resulte incompatible o se prohíba específicamente.

#### CAPÍTULO II

#### ORGANIGRAMA FUNCIONAL

##### Artículo 8.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización es facultad y responsabilidad de la Corporación, estableciendo los sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios.

Los cambios organizativos, individuales o colectivos que afecten al personal en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo prevista en el presente Acuerdo, se someterán al dictamen de la Mesa General de Negociación regulada en este Capítulo, así como cualquier norma que haya de ser adoptada.

Al objeto de contar con un conocimiento adecuado de la estructura organizativa municipal, se facilitará a los representantes sindicales un organigrama de los servicios y departamentos municipales.

##### Artículo 9.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación de las diferentes escalas, grupos y empleos en que pueden ser agrupados los funcionarios de acuerdo con la titulación o forma-

ción exigida, el puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñen.

La escala, grupo y empleo define la prestación de servicios, las funciones a desempeñar y determina la carrera y promoción profesional.

La categoría de nuevos puestos de trabajo requerirá su consideración previa por la Mesa General de Negociación, a los efectos de determinar denominación, funciones y retribuciones básicas, nivel y grado.

El funcionario de carrera tiene derecho al cargo que, de acuerdo con lo previsto en el art. 141 del RDL 781/86, comporta ocupar un puesto de trabajo adecuado a su escala y nivel y a percibir las retribuciones asignadas al mismo.

#### **Artículo 10.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.**

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 precisan sus características esenciales.

La elaboración de la RPT será objeto de informe previo de la representación sindical del personal.

Las posibles propuestas de modificación de la RPT deberán ser pactada con la representación de las Secciones Sindicales firmantes de este Acuerdo.

### **CAPÍTULO III**

#### **DE LAS RETRIBUCIONES**

##### **Artículo 11.- RETRIBUCIONES ECONÓMICAS**

Las retribuciones del personal al servicio del Ayuntamiento de Cañete de las Torres, tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter básico para toda la función pública.

Serán retribuidos por los siguientes conceptos:

##### **Retribuciones básicas:**

- Sueldo
- Trienios
- Pagas extraordinarias

##### **Retribuciones complementarias:**

- Complemento de Destino
- Complemento específico.
- Incentivo de productividad.
- Gratificaciones por servicios extraordinarios.

— Sueldo y trienios: El que corresponde al grupo de titulación al que pertenezca. Sus cuantías las que cada año vengan reflejadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

— Pagas extraordinarias: Serán dos al año, por importe cada una de ellas de una mensualidad total de las retribuciones que se fijen cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

— Complemento de destino: Se sujetará a las cantidades que para cada nivel establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado. No obstante se podrán percibir complementos de destino superiores en función del grado consolidado, por haber desempeñado con anterioridad trabajos de superior nivel o categoría.

— Complemento específico: es el instrumento legalmente establecido para retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, penosidad y peligrosidad, de acuerdo con la normativa vigente.

El establecimiento o modificación del este complemento exigirá, que con carácter previo, por la Corporación se efectúe una valoración de puestos de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas en el párrafo anterior y negociada con los representantes de los trabajadores.

— Incentivo de Productividad: retribuye el especial rendimiento, el interés e iniciativa con que el personal desempeña su trabajo. La aplicación, así como su distribución se realizará de común acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Los complementos se devengan, abonan y perciben mensualmente sobre el trabajo efectivo realizado por cada trabajador, computándose y abonándose como tiempo de trabajo efectivo los periodos de vacaciones, permisos, accidente de trabajo y baja maternal.

— Horas extraordinarias: Queda prohibida la realización de horas extraordinarias, por los empleados sometidos a este Acuerdo Marco. No obstante, caso de que por necesidad del Servicio hubieran de realizarse, se compensarán con descansos de dos horas, debiendo ser autorizadas previamente, o bien se abona-

rán con un valor hora profesional sobre el que se aplicará el 75% para el cálculo de gratificación, se obtendrá de la aplicación de la siguiente fórmula:

Numerador integrado por (Salario base + antigüedad + complemento de destino + complemento específico + incentivo de productividad + complemento personal x 12 + (salario base+antigüedad) x 2.

Denominador 1.484 horas anuales

— Horario nocturno: Para el personal que desempeñe tareas en horario sujeto a turnos, las horas realizadas desde las 22,00 a las 6 de la mañana, tendrán un incremento de 2,50 Euros/hora, conforme al valor de la hora en nómina, siempre que dichas horas se realicen por necesidad del servicio y como consecuencia de disminución o vacantes en la plantilla asignada a ese servicio y horario; no teniendo validez el expresado incremento si la plantilla del personal está al completo.

— Indemnización por razón de servicio: Excluidas las peculiares circunstancias que originan el derecho al devengo de la indemnización por desplazamiento y la del transporte, cualquier otra circunstancia se abonará en la cuantía y supuestos contemplados en el R.D. 462/2002 de 24 de mayo y cuantas disposiciones lo desarrollen, complementen, suplan o actualicen.

### **CAPÍTULO IV**

#### **DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

##### **Artículo 12.- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.**

1.- El Ilustre Ayuntamiento de Cañete de las Torres, previa negociación con los representantes sindicales, aprobará la plantilla de personal.

2.- Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existente serán objeto de oferta de empleo público.

3.- El ingreso de todo el personal se ajustará a los sistemas, requisitos y programas mínimos establecidos en el R.D. 896/91, de 7 de junio, por el que se aprueban las reglas básicas y selección de los funcionarios de Administración Local. Así como por el R.D. 364/95, de 10 de marzo, siendo supletoriamente aplicable al personal laboral los establecido en la legislación para funcionarios locales.

4.- Los aspectos de la oferta de empleo público relacionado con la promoción interna y los criterios de selección serán negociados

##### **Artículo 13.- INCOMPATIBILIDADES.**

El acceso y la permanencia de empleados en el Ayuntamiento de Cañete de las Torres, lo será previa acreditación de no hallarse incurrido en las incompatibilidades previstas en la Ley 53/84, de 26 de diciembre, y cuantas disposiciones la complementen y/o desarrollen

##### **Artículo 14.- SELECCIÓN DE PERSONAL.**

Con carácter anual y en el periodo comprendido entre el día primero de diciembre y el último de enero siguiente, por los representantes sindicales y la Corporación, se procederá a pactar y concretar la Relación de Puestos de Trabajo que como propuesta será remitida al Pleno corporativo para su inclusión en la correspondiente Oferta Pública de Empleo.

##### **Artículo 15.- PERIODO DE PRUEBA.**

La contratación de carácter fijo de cualquier puesto de trabajo que se estuviese desempeñando bajo cualquier modalidad de contrato laboral distinto de la de fijo en plantilla, supondrá la superación automática del correspondiente periodo de prueba.

##### **Artículo 16.- CARRERA PROFESIONAL.**

A los efectos de carrera administrativa, así como de retribuciones, los puestos de trabajo se clasifican en los distintos niveles de complemento de destino.

Todo el personal posee un grado personal que se corresponde con el nivel de su categoría profesional.

No obstante, el personal que obtenga por procedimientos reglamentarios, un puesto con un nivel superior, consolidará por cada dos años de servicios continuados o tres con interrupción, el grado superior en dos niveles al que poseyese, sin que en ningún caso pueda superar el correspondiente al puesto desempeñado. El Grado personal superior también podrá consolidarse mediante la superación de cursos específicos así como de otros requisitos objetivos que se determinen.

##### **Artículo 17.- OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO.**

Los puestos de trabajo dotados presupuestariamente que no hayan sido cubiertos por el personal de la Corporación constituirán la Oferta Pública de Empleo.

El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública y se registrará por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en el RD 896/91, de 7 de junio y subsidiariamente por lo dispuesto en el RD 364/95, de 10 de marzo.

El sistema de selección será el de concurso, oposición o concurso-oposición libre.

#### **Artículo 18.- EXCEDENCIAS.**

En todo lo relativo a excedencias y situaciones administrativas de los funcionarios se estará a lo dispuesto en el RD 365/95 de 10 de marzo.

#### **Artículo 19.- CONOCIMIENTO DE CONTRATACIÓN.**

El Ayuntamiento de Cañete de las Torres, queda obligado en el momento de cualquier contratación de personal definitiva o temporal, en régimen administrativo o laboral, a remitir copia de la misma a los representantes legales de los trabajadores.

#### **Artículo 20.- ENFERMEDAD O ACCIDENTE.**

En los casos de enfermedad o accidente laboral o "in itinere" así como en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral el empleado cobrará el 100% de sus retribuciones.

#### **Artículo 21.- TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS.**

En cumplimiento y desarrollo del R.D. 1451/83, de 11 de mayo, por el que se da cumplimiento a lo previsto en la Ley 13/82, de 7 de abril, el Ayuntamiento en su Oferta de Empleo Público, efectuará la reserva necesaria hasta cubrir el 2% de su plantilla con trabajadores minusválidos.

#### **Artículo 22.- GESTACIÓN.**

Las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de dieciséis semanas ininterrumpidas de licencia retribuida en el supuesto de parto, ampliable a veinte semanas en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada.

A la mujer embarazada se le garantizará la protección que establece el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Tras las licencias o suspensión del contrato por gestación, la mujer tendrá derechos a disfrutar del periodo anual de vacaciones, si no lo ha disfrutado con anterioridad.

En lo no establecido en el presente Acuerdo, se estará a lo establecido en la Ley 3/89, de 2 de marzo y legislación posterior.

#### **Artículo 23.- LACTANCIA.**

Los trabajadores/as por lactancia de cada hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora con la misma finalidad.

Asimismo, previa solicitud tendrán derecho a la reducción de una hora más, con la detracción de la retribución correspondiente a esta última, cuya hora disfrutará unida a una de las fracciones de media hora que pueda disfrutar con interrupción de jornada.

#### **Artículo 24.- JUBILACIONES FORZOSAS Y VOLUNTARIAS.**

La jubilación será obligatoria al cumplir los 65 años de edad, no obstante el personal podrá jubilarse voluntariamente a los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en el R.D. 1194/85, de 18 de julio, de contratos relevo.

Los trabajadores con 60 años ó más y, al menos 15 años de servicio podrán solicitar voluntariamente adelantar su fecha de jubilación y percibir un premio en función de la escala abajo indicada.

- |   |            |
|---|------------|
| a) Faltando 3 años para la jubilación ..... | 9.000,00 € |
| b) Faltando 2 años para la jubilación ..... | 6.000,00 € |
| c) Faltando 1 año para la jubilación .....  | 3.000,00 € |

#### **CAPÍTULO V**

#### **RÉGIMEN DE TRABAJO**

#### **Artículo 25.- JORNADA DE TRABAJO.**

La jornada de trabajo queda establecida en 35 horas semanales con carácter general, preferentemente de lunes a viernes y de 8 a 15 horas.

En las servicios cuya jornada sea de lunes a viernes, cuando un día festivo coincida con sábado, el personal podrá disfrutar ese festivo en el día laboral anterior o posterior más próximo a dicho festivo; siempre que el servicio quede al menos con el 50% del personal asignado al mismo.

Durante la Semana Santa y Navidad (del 24 de diciembre al 6 de enero), la jornada de trabajo se realizará con horario rígido de 8 a 14 horas.

Durante el periodo estival, comprendido desde 1 de julio al 30 de septiembre, la jornada será reducida de 8 a 14,30 horas.

No obstante lo anteriormente dicho, los servicios especiales y los que por su naturaleza tengan que desempeñar tareas en horarios partidos o a turnos, dispondrán de un horario de trabajo y jornada adecuado a las necesidades del servicio, teniéndose en cuenta este aspecto a la hora de la valoración del puesto de trabajo para asignación del complemento específico.

Se establece un tiempo de descanso, computable como jornada de trabajo, de 30 minutos diarios para el bocadillo.

#### **Artículo 26.- VACACIONES.**

Las vacaciones anuales retribuidas quedan establecidas con carácter general en un mes natural o en 22 días hábiles por año completo de servicio, a estos efectos no serán considerados días hábiles los sábados.

Además los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Los funcionarios podrán solicitar el fraccionamiento de sus vacaciones en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.

Para determinar dentro de cada servicio los turnos de vacaciones se procederá del modo siguiente:

a) Dentro del primer trimestre de cada año se confeccionará la propuesta de vacaciones, previa consulta con los trabajadores, se tendrá en cuenta la preferencia de los trabajadores, así como las necesidades y coberturas de los servicios. Solo por causas justificadas podrán ser denegadas las peticiones.

b) Una vez aprobada la propuesta de vacaciones, no podrá variarse el tiempo de disfrute por parte de la Corporación, salvo causas de máxima urgencia e imprevistas, debidamente justificadas y demostradas, debiéndose comunicar este hecho por escrito al interesado con una antelación mínima de dos meses. Si dicha programación se viese alterada, se resarcirán los gastos que hubieses precisado el interesado para la programación de sus vacaciones.

c) En caso de conflicto de intereses entre los trabajadores, se atenderá a turnos rotativos anuales.

d) Podrán unirse, exclusivamente, a las vacaciones anuales las siguientes licencias:

- Por matrimonio civil o eclesiástico.
- Por maternidad

e) Como norma general, no se llamará para la prestación de servicios a los trabajadores que se hallen disfrutando de vacaciones. En los casos en que esto ocurra se podrá compensar con alguna de las siguientes opciones:

- Por cada día o fracción de día de vacaciones interrumpidas se compensará por dos días más de vacaciones anuales.
- Por cada día o fracción de día de vacaciones interrumpidas se gratificará como horas extraordinarias.

f) En aquellos casos en que un empleado padeciera accidente o cause enfermedad constitutiva de incapacidad temporal, durante un periodo de vacaciones, las mismas quedarán automáticamente interrumpidas, hasta la fecha en que se produzca el alta laboral.

#### **Artículo 27.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS.**

El Ayuntamiento de Cañete de las Torres, concederá a sus empleados/as los permisos y licencias retribuidas por los conceptos y días que a continuación se citan:

a) Por muerte de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días cuando sea en distinta localidad.

Por fallecimiento de parientes consanguíneos colaterales de tercer o cuarto grado (tíos y primos carnales) el tiempo necesario para asistir al entierro (máximo un día), tanto dentro como fuera de la provincia.

De producirse el fallecimiento de cónyuges o hijos y vencidos los periodos anteriores citados, el personal podrá hacer uso total o parcial de su permiso anual reglamentario, siempre que no lo haya disfrutado.

b) Por nacimiento de hijo, tres días a partir del alumbramiento, si se produjera fuera de la provincia, cuatro días.

c) Por traslado de domicilio habitual, dos días. Por cambio de residencia a distinta localidad tres días.

d) Por enfermedad grave de cónyuge, padres, hijos o hermanos consanguíneos (que convivan con el productor), de dos a siete días según los casos, debidamente justificados.

e) Por matrimonio civil o religioso del trabajador, quince días, pudiendo acumular al permiso anual reglamentario.

f) Por matrimonio civil o religioso de padres, hijos y hermanos consanguíneos, un día.

g) Por bautizo o comunión de hijos, un día.

h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en las formas reguladas en la legislación.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

j) Por concurrir a exámenes eliminatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación, los días de celebración.

k) A lo largo del año, el personal podrá disfrutar de hasta seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en los apartados anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales.

El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia. En caso de que el número de solicitantes para un día determinado impidiera la prestación de los servicios, se pactará por el responsable del personal en el área correspondiente y los representantes de los trabajadores, determinándose que trabajador podrá disfrutar del día solicitado.

Todos los apartados anteriores deberán ser debidamente justificados a excepción del apartado k).

#### **Artículo 28.- NAVIDAD, SEMANA SANTA Y FERIA.**

1.- Navidad: El personal disfrutará de dos días de permiso, sin perjuicio de los que tengan carácter de fiesta de ámbito nacional.

2.- Semana Santa: El personal disfrutará de un día de permiso, sin perjuicio de los que tengan carácter de fiesta de ámbito nacional o autonómico.

3.- Feria: El personal disfrutará de dos días de permiso, sin perjuicio de los que tengan carácter de fiesta local.

#### **Artículo 29.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.**

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún familiar menor de seis años o un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de su jornada en un tercio o un medio con la reducción proporcional de sus retribuciones.

#### **Artículo 30.- HERRAMIENTAS Y MATERIAL DE TRABAJO.**

La maquinaria, herramientas, material de oficina, etc. que deba utilizar cada trabajador para desempeñar las funciones propias de su categoría profesional, deberán ser facilitadas por el Ayuntamiento.

#### **Artículo 31.- FORMACIÓN PROFESIONAL.**

Con objeto de facilitar la promoción profesional y la formación, el personal acogido al presente Acuerdo, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

En el primer trimestre de cada año, la Corporación conjuntamente con los representantes sindicales, elaborará y pactará un Plan de formación para el perfeccionamiento y promoción de sus empleados, siendo objetivo de este Plan lo siguiente:

- Incrementar los niveles de eficiencia, eficacia y calidad en la prestación de los servicios al ciudadano.
- Favorecer la innovación y reciclado para un mejor desarrollo de los puestos de trabajo.
- Facilitar la capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos y organizacionales.
- Promover el desarrollo integral del trabajador desde los ámbitos personal y profesional.

El personal contratado podrá asistir a los cursos que estime conveniente el Servicio, siempre que sean relevantes para el desempeño de su puesto de trabajo.

La Corporación podrá enviar a sus empleados a Congresos, Seminarios, cursos, etc. Referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se pueda derivar un beneficio para el servicio. La asistencia a estos acontecimientos será voluntaria para el trabajador, a quien se le abonará además de su salario, los gastos de viaje y dietas correspondientes según la legislación vigente.

#### **Artículo 32.- TRABAJO DE DISTINTA CATEGORÍA.**

En caso de necesidad, la Corporación podrá destinar personal a la realización de trabajos de distinta categoría profesional a la suya reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto, al cesar las causas que motivaron dicho cambio, debiéndose comunicar

mediante Decreto de la Presidencia con anterioridad a la prestación del servicio.

Independientemente que el desempeño de funciones de superior categoría quede sujeto en todo momento a lo previsto en la legislación vigente en cuanto a consolidación de retribuciones y promoción profesional, las funciones de inferior categoría no podrán prolongarse por un período superior a tres meses, dentro del año natural, bien sea de manera continua o discontinua, sin que en ningún caso sufran merma de sus retribuciones por el desempeño de esas funciones.

#### **CAPÍTULO VI**

#### **OTRAS MEJORAS SOCIALES**

#### **Artículo 33.- PRESTACIONES MÉDICAS FARMACÉUTICAS**

El Ayuntamiento de Cañete de las Torres, en su deseo de mejorar las prestaciones médico farmacéuticas del personal a su servicio y beneficiarios, dispone de las siguientes ayudas:

• Gafas(cristales y/o montura) .....	20,00 €
• Lentes progresivas .....	19,00 €
• Lentillas .....	38,00 €
• Gafas bifocales .....	11,00 €
• Audífonos .....	30,00 €
• Aparatos de fonación .....	30,00 €

Para la aplicación del presente cuadro se tendrá en cuenta las siguientes reglas:

a) Caso de que el peticionario solicite la adquisición de unas gafas y unas lentillas, se le concederá solamente una de ambas.

b) Caso de solicitar gafas de cerca, de lejos y bifocales, se le concederán o bien las de cerca y lejos o bien las bifocales.

c) La graduación de la vista habrá de verificarse indistintamente en la Seguridad social o por Oftalmólogo u Optico titulado.

d) En todas las facturas deberán figurar al menos los siguientes datos: Nombre de quien abona, fecha expedición, recibí, importe, número de NIF de la persona que la extiende y firma.

En caso de dudas a la hora de aplicación práctica de estas ayudas, será sometido a la consideración de la Mesa de Negociación.

#### **Artículo 34.- AYUDA A ESTUDIOS.**

Al objeto de promocionar y facilitar la formación educativa de los empleados municipales y sus familias, el Ayuntamiento abonará las cantidades que a continuación se detallan:

• Por cada hijo que curse estudios de enseñanza primaria o secundaria obligatoria: 70,00 €.

• Por cada hijo que curse Bachiller y ciclos formativos: 130,00 €.

• Por estudios universitarios: 250,00 €.

• Por personal del Ayuntamiento que curse o realice cursos orientados a su formación profesional, relacionada con el puesto de trabajo: 100% s/total.

Dichas cantidades serán abonadas al inicio del curso.

#### **Artículo 35.- AYUDA PARA GASTOS SEPELIO.**

Se establece una ayuda para gastos de sepelio, en caso de fallecimiento por cualquier causa del trabajador, cónyuge o hijos que convivan a su cargo, por una cantidad correspondiente al salario base.

#### **Artículo 36.- COBERTURA DE RIESGOS.**

La Corporación vendrá obligada a concertar una póliza colectiva con entidad aseguradora que garantice la cobertura individual de todos los empleados, de los riesgos que a continuación se detallan:

• Muerte por cualquier causa, incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez para todo tipo de trabajo, derivada o no de accidente laboral, de hasta 18.000,00 Euros.

Igualmente la Corporación suscribirá un seguro de responsabilidad civil para todos los funcionarios. Este seguro deberá cubrir aquellos daños materiales que afecten a los bienes de sus beneficiarios, producidos por terceros, como consecuencia del desempeño de sus funciones. Siempre que no sea posible llevar ante la justicia a los autores de los actos.

#### **Artículo 37.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.**

Se concederán anticipos por Decreto de la Presidencia y previo informe de los Negociados de Personal, Tesorería y servicios de Intervención, al personal fijo en plantilla, tanto funcionario como laboral, por una cuantía equivalente a una o dos mensualidades del total de retribuciones básicas y complementarias que perciban, cuyo reintegro se verificará en 10 o 14 mensualidades, según se trate de una o dos pagas, mediante descuento

en nómina o como máximo, por el tiempo que reste de servicios a la corporación.

El plazo para resolver y abonar la presente ayuda será de un mes a contar desde la fecha de solicitud.

#### **Artículo 38.- RECONOCIMIENTO MÉDICO.**

Anualmente la corporación realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador/a.

El expediente médico será confidencial y de su resultado se dará constancia documentalmente al interesado/a. A la empresa se comunicará exclusivamente las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

Para el personal de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral y en el se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo a ocupar.

#### **Artículo 39.- ROPA DE TRABAJO.**

La Corporación facilitará la ropa de trabajo al personal fijo que preste sus servicios en puestos de trabajo que impliquen un desgaste de prendas superior al normal o que requieran especiales medidas de seguridad y protección, así como al personal que deba usar uniforme. Igualmente se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que deba realizar su trabajo a la intemperie.

#### **Artículo 40.- SANCIONES GUBERNATIVAS O JUDICIALES.**

El Ayuntamiento prestará la asistencia jurídica adecuada a sus trabajadores en los casos surgidos como consecuencia de la prestación de servicio y cubrirá la responsabilidad civil que pudiera derivarse de la actuación oficial, que no recojan los seguros establecidos.

En los supuestos de sanción gubernativa o judicial que implique retirada del permiso de conducir para el empleado, se podrá destinar al desarrollo de labores complementarias en su sección, servicio o departamento en que se encuentre adscrito, sin pérdida de su categoría profesional, ni de sus retribuciones que le correspondan.

### **CAPÍTULO VII**

#### **DERECHOS SINDICALES**

#### **Artículo 41.- REPRESENTACIÓN LEGAL.**

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

#### **Artículo 42.- DE LAS SECCIONES SINDICALES.**

El Ayuntamiento de Cañete de las Torres, reconoce el derecho de sus empleados a constituirse en Secciones Sindicales y afiliarse libremente a las mismas.

1. - A los efectos de reconocimiento formal de las Secciones Sindicales ante la corporación deberá procederse de la siguiente forma:

a) Sindicato más representativo. Aquellas organizaciones sindicales que dispongan de la condición de Sindicato más representativo, de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad sindical, solo tendrán que remitir ante la Corporación al Acta de constitución de la Sección Sindical, con expresión de los miembros que integran su máximo órgano de dirección.

b) Las organizaciones sindicales que no dispongan de la condición de Sindicato más representativo podrán acceder al reconocimiento formal cuando se remita al Ayuntamiento, fotocopia de los Estatutos de la correspondiente organización sindical de que se trate, debidamente cumplimentados y legalizados, así como certificación del Acta de constitución de la misma, con expresión de los miembros que integran su máximo órgano de dirección.

c) Las coaliciones o fusiones similares de organizaciones sindicales que requieran de la Corporación su reconocimiento formal para la constitución de secciones sindicales o el derecho de participación en el ámbito de la negociación colectiva, así como de cuantas formulas de participación sindical pudieran establecerse, anularán de facto el derecho individual reconocido a cada una de las organizaciones sindicales afectadas por la coalición o fusión.

2.- Las secciones sindicales reconocidas por el Ayuntamiento designarán un Delegado Sindical que actuará como representante de la misma ante el Ayuntamiento.

3.- Las secciones sindicales podrán deducir de la nómina de sus afiliados, previa solicitud de los interesados la cuota sindical que las mismas tengan establecida, correspondiéndole a la Cor-

poración efectuar con carácter mensual la oportuna transferencia a la cuenta de la Entidad bancaria que se indique por los Sindicatos.

4.- Los órganos electos de la representación sindical podrán acordar la incorporación a los mismos de un representante de las Secciones sindicales reconocidas por la Corporación con las competencias que ellos mismos designen.

5.- Será función fundamental de las Secciones Sindicales, la negociación de las condiciones de trabajo de los empleados del Ayuntamiento, que se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Organos de Representación, Determinación de las condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, estatuto de los Trabajadores y demás legislación que resulte aplicable.

#### **Artículo 43.- REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.**

A los efectos del presente Acuerdo, la expresión "Representante de los trabajadores" comprende a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación en vigor, ya se trate de:

a) De representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos, o por los afiliados y reconocidos por el Ayuntamiento.

b) De representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por el conjunto de empleados de la Corporación, de conformidad con las disposiciones vigentes.

#### **Artículo 44.- GARANTIAS SINDICALES**

Cada representante de los trabajadores tendrán las siguientes garantías mínimas:

a) Apertura de expedientes contradictorios en los supuestos de seguirse expediente disciplinario, en el cual ha de ser escuchado obligatoriamente la organización sindical a la que pertenezca, siempre que dicho órgano tenga legalmente reconocida su representación ante la Corporación, todo ello sin perjuicio de la audiencia del interesado, que se regula en el procedimiento disciplinario.

b) Expresar individualmente de manera colegiada con libertad, sus opiniones en las materias correspondientes a su esfera de representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desempeño de trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral, sindical o social.

c) No ser despedido ni sancionado ni discriminado en su promoción económica o profesional como consecuencia de su actividad sindical durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los 24 meses siguientes a aquél en que se produzca su cese.

d) No ser trasladado de su puesto habitual de trabajo por razones de su actividad sindical, siendo obligado en todo momento el previo informe del correspondiente órgano a que pertenezca o, en su defecto, del órgano superior de la organización sindical a que represente, siempre que por parte de la Corporación se alegue que el traslado está motivado, por razones de servicio.

e) Prioridad de permanencia en el Ayuntamiento o centro de trabajo con respecto de los empleados, en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión profesional, movilidad geográfica o funcional.

f) Disponer de un crédito mensual de 20 horas retribuidas.

#### **Artículo 45.- HORAS SINDICALES.**

1. Los representantes de los trabajadores que tiene derecho al crédito de 20 horas mensuales retribuidas son:

a) Miembros electos del Comité de Empresa, Junta de Personal y Delegados de Personal.

b) Representantes sindicales, nombrados por las secciones sindicales en los Comités de Empresa y Junta de Personal.

c) Los Delegados sindicales, nombrados por cada organización sindical, de acuerdo con lo establecido en el artículo 40 del presente Acuerdo.

d) Los miembros de la Comisión Ejecutiva u Organo de gobierno de cada sección sindical, computándose un miembro de Comisión Ejecutiva con derecho a horas sindicales por cada 15 afiliados que fehacientemente estén en activo para la Corporación.

A tal fin y para respetar el derecho fundamental de la persona a no declarar sobre su afiliación o no a un Sindicato, las partes firmantes del presente Acuerdo consideran como afiliados computables a los efectos de este apartado a los empleados que realicen descuento de su cuota sindical en nómina o en banco.

El computo de miembros de Comisión Ejecutiva de cada Sección Sindical con derecho a 20 horas sindicales mensuales se

realizará semestralmente conforme a la nómina de enero y julio de cada año.

2.- El desarrollo y aplicación práctica del crédito mensual de horas sindicales se realizará de acuerdo con las siguientes garantías sindicales:

a) La utilización del crédito mensual de horas retribuidas habrá de ser comunicada con una antelación mínima de 24 horas en el Registro General de la Corporación, mediante escrito dirigido al Presidente. En los supuestos en que ello no sea factible, la comunicación se efectuara verbalmente al Jefe inmediato superior, ello sin perjuicio de la remisión posterior de la oportuna comunicación.

b) Las horas sindicales de los representantes de los trabajadores, miembros de un mismo Sindicato, se pueden acumular a uno o varios de sus componentes, independientemente del órgano representativo al que pertenezcan y sin rebasar en ningún momento el máximo de total que corresponda al conjunto de ellos.

c) Cuando una misma persona ostente más de un cargo representativo con derecho a horas sindicales, las mismas les serán sumadas y acumuladas.

d) La distribución del total de horas, correspondientes a los representantes de un mismo Sindicato, previa autorización escrita por parte de los mismos, dirigida a la Corporación, será realizada por el Delegado Sindical establecido en el Art. 40, del Sindicato al que pertenezca.

e) No mermar sus retribuciones en los días en que se encuentre con horas sindicales, cualquier representante de los trabajadores, los cuales tendrán la consideración a todos los efectos de días realmente trabajados.

f) Quedan excluidos del crédito mensual de horas retribuidas aquellas que se deriven de los requerimientos efectuados por la Corporación para asistir a reuniones motivadas por participación sindical en comisiones Mixtas de cualquier tipo que corresponda a periodos de negociación colectiva y Comisiones Paritarias.

#### **Artículo 46.- FUNCIONES.**

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes funciones:

1.- Plantear y negociar con los órganos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de seguridad y salud y régimen de asistencia, seguridad y previsión social. En lo que sea competencia del Ayuntamiento.

2.- Respetar lo pactado con la corporación, así como las disposiciones laborales vigentes.

3.- Participar, según se determine en el ámbito de la negociación colectiva, en la gestión de obras sociales establecidas por el ayuntamiento en beneficio del conjunto de sus empleados o de sus familiares.

4.- Colaborar con la Corporación en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

5.- Guardar sigilo profesional individual y colectivamente en todas aquellas materias reservadas que conozca en razón de su cargo.

6.- Notificar al Ayuntamiento cualquier cambio de miembros que se produzca en el seno de los órganos sindicales de representación. Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

#### **Artículo 47.- COMPETENCIAS.**

Es competencia de los representantes de los trabajadores la defensa de los intereses generales y específicos del conjunto de los empleados del Ayuntamiento.

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

a) Recibir información de todos los asuntos del personal de la Corporación.

b) Emitir informe, con carácter previo, a la adopción de todos los acuerdos plenarios, resoluciones y decretos en materia de personal y a los acuerdos y resoluciones sobre premios y sanciones, así como a los referentes al régimen de prestación de los servicios.

#### **Artículo 48.- DERECHO DE REUNIÓN.**

Los empleados del Ayuntamiento podrán ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que se señalan estando legitimados para convocar reuniones quienes de acuerdo con el

art. 39 del presente Acuerdo, tengan la consideración y reconocimiento de representantes de los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente para la generalidad de los empleados.

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

Serán requisitos para poder celebrar una reunión las siguientes:

a) Formularse la petición con una antelación de 72 horas por los representantes definidos anteriormente.

b) Señalar hora y lugar del día.

c) Aportar los datos de los firmantes de la petición que acrediten que están legitimados para convocar la reunión. Si en el plazo de 24 horas a la fecha de celebración, el Presidente no formulase ninguna objeción a la misma, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

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

Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrán de reunirse también los siguientes requisitos, que deberán figurar en la comunicación:

a) Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.

b) Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de 10 horas mensuales.

En el caso de que pretenda la presencia en alguna reunión de personas ajenas a la plantilla de empleados será necesario:

a) Que pertenezcan estas personas a la organización sindical que convoca la reunión.

b) Que cuanto menos, ostente cargo sindical a nivel provincial y

c) Que se comunique en la solicitud los datos de las referidas personas o cargo que ostentan.

#### **Artículo 49.-SERVICIOS MÍNIMOS EN CASO DE CONFLICTO LABORAL.**

Velando las partes firmantes del presente Acuerdo Marco por la libertad del trabajador para ejercer libremente su derecho de huelga así como el mantenimiento de los servicios públicos esenciales, pactan que en caso de producirse la convocatoria de huelga, los servicios mínimos establecidos se pactarán entre los representantes de los trabajadores y la Corporación.

#### **CAPÍTULO VIII**

#### **SEGURIDAD E HIGIENE**

#### **Artículo 50.- DEBERES EN MATERIA DE SEGURIDAD LABORAL.**

Las partes de este Acuerdo, conscientes de la trascendencia de esta materia y la necesidad de potenciar las acciones técnico-preventivas que correspondan, consideran la inexcusable obligación de cumplir de la forma más amplia, rigurosa y exacta, las disposiciones vigentes en cada momento en esta materia.

#### **Artículo 51.- SALUD LABORAL**

El personal al servicio de este Ayuntamiento, tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como al correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente y en concreto a:

a) Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

b) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente o no cuenta con la protección adecuada, comunicándolo inmediatamente al responsable del servicio y a los delegados de prevención.

c) Una vigilancia de salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.

d) Cursos de formación en salud laboral computables como horas de trabajo.

La Corporación deberá:

a) Promover, formular una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en las mismas y garantizar una formación adecuada y práctica en estas materias a los trabajadores de nuevo acceso, o cuando cambien de puesto de trabajo y deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o terceros.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y realizar las prácticas que se celebren durante o fuera de la jornada de trabajo, compensando esto último económicamente o en tiempo de descanso.

b) Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal, tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación de productos o procedimientos.

#### CAPÍTULO IX

#### GARANTÍAS COMPLEMENTARIAS

##### Artículo 52.- ACUERDO DE LOS ÓRGANOS CORPORATIVOS.

El Ayuntamiento notificará a los representantes de los empleados aquellos acuerdos resolutorios que afecten al personal que representan, salvo en los temas de trámites, de los que se dará cuenta en los órganos paritarios.

##### Artículo 53.- DIFUSIÓN DEL ACUERDO GENERAL Y CONVENIO COLECTIVO.

El Ayuntamiento dispondrá lo necesario para que sus empleados conozcan el presente texto. A tal fin entregará a cada empleado un ejemplar del mismo, así como a los que puedan ser contratados por un periodo superior a seis meses.

##### Artículo 54.- COMISIÓN PARITARIA MIXTA, DE CONTROL, VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN.

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del presente texto, se crea una Comisión Paritaria Mixta, compuesta por miembros de la parte social y miembros por parte de la Corporación.

La composición de la parte social estará representada por un representante de cada uno de los Sindicatos firmantes.

Asimismo, podrán incorporarse a la Comisión Paritaria con voz pero sin voto, los asesores que cada sección sindical o la Corporación estime oportuno.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario la segunda quincena de los meses de Enero, Abril, Julio y Octubre. Corresponde la Presidencia de forma alternativa y semestral a ambas partes, correspondiente el primer semestre a la representación sindical y el segundo semestre a la Corporación.

Hasta tres días antes de cada reunión cada uno de los sindicatos o la Corporación podrá solicitar que se incluyan los asuntos que estimen convenientes mediante escrito en el Registro General de Entrada, dirigido al Presidente semestral de la Comisión. Los asuntos solicitados serán tratados por la Comisión sin ningún tipo de excusa.

Se celebrará sesión extraordinaria, a petición de cualquiera de los sindicatos firmantes o de la Corporación, dentro de los diez días naturales siguientes a la petición efectuada por escrito en tal sentido, debiéndose indicar en la misma los asuntos a tratar.

Las competencias de la Comisión Paritaria Mixta a que se refiere el presente artículo se entenderán sin perjuicio de cualesquiera otras que les vengan atribuidas por otros artículos del presente texto.

Cañete de las Torres a 11 de marzo de 2009.— El Alcalde-Presidente, Fdo. Diego Hita Borrego.— La Concejala Delegada de Personal, Fdo. M.<sup>a</sup> del Campo Velasco Ortega.— El Concejal Portavoz Grupo PP, Fdo. Félix Romero Carrillo.— La Concejal Portavoz Grupo PSOE, Fdo. M.<sup>a</sup> Isabel Mengíbar Borrego.— La Delegada de Personal, Representante de CSI-CSIF, Fdo. Antonia Olmo Torralbo.— El Secretario del Ayuntamiento, Fdo. José Hernández Navarrete.

**DILIGENCIA:** Para hacer constar que el Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 26 de marzo de 2009, punto VII del orden del día, acuerda por unanimidad aprobar el presente Acuerdo Marco 2009-2011, del Ayuntamiento de Cañete de las Torres, que consta de 54 artículos.

Cañete de las Torres a 3 de abril de 2009.— El Secretario, Fdo.: José Hernández Navarrete.

Cañete de las Torres, 27 de abril de 2009.— El Alcalde, Fdo.: Diego Hita Borrego.

#### LUCENA

Núm. 4.452

#### A N U N C I O

#### APROBACIÓN DEFINITIVA DE ESTUDIO SOBRE EL TRÁFICO EN EL CASCO HISTÓRICO DE LUCENA.

Una vez que han devenido definitivos los acuerdos adoptados por el Pleno de este Excmo. Ayuntamiento, en sesiones celebradas los días 28 de octubre de 2008 y 27 de enero de 2009, sobre

aprobación inicial del estudio de referencia, se hace público el texto del citado estudio, que, como anexo, queda incorporado al presente anuncio.

#### ANEXO PRESENTACION

Habida cuenta del incremento progresivo del parque móvil de la ciudad de Lucena y siendo objetivo primordial del equipo de Gobierno de este municipio, la adaptación del casco histórico a la realidad actual de la sociedad, en la que coexisten con seguridad vehículos y personas, y al mismo tiempo se compatibilicen con las zonas históricas, culturales, comerciales y de ocio, hace necesario la elaboración de un estudio sobre el tráfico, rodado y peatonal, en el Casco Histórico de nuestra ciudad.

Así mismo y dentro de dicho marco de actuación, se pretende potenciar además, aquellas zonas afectadas directamente por cuantos edificios protegidos o catalogados de interés histórico-cultural, para que cuenten con la mayor protección posible, peatonalizando sus vías circundantes, y adoptándose cuantas medidas sean necesarias para la mejora de su conservación.

Por todo ello la Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Lucena, en sesión celebrada el 13-12-07 acuerda la realización de un «Estudio definitivo del tráfico en el casco Histórico de Lucena», proponiéndose como equipo redactor del presente estudio al:

- Inspector Jefe de la Policía Local de Lucena D. Rafael Blancar Gutiérrez
- Subinspector de la Policía Local de Lucena D. Francisco E. Ortiz Jiménez.
- Subinspector de la Policía Local de Lucena D. José Pino Manjon Cabeza.

Por último, el equipo redactor del presente estudio, agradece la colaboración prestada por los distintos departamentos consultados en la elaboración del mismo, especialmente a la Gerencia de Urbanismo de esta ciudad.

#### OBJETIVOS SOBRE INTERVENCIÓN DEL TRAFICO

La intervención del tráfico en el Centro Histórico de Lucena conlleva compatibilizar la vida cotidiana de los ciudadanos (peatones), con el tráfico rodado que accede a dicho centro. Por lo tanto se trata de ver como objetivos principales de dicha intervención los siguientes:

1. Mejorar las condiciones de los peatones en el casco histórico.
2. Mejorar la accesibilidad de vehículos al centro histórico.
3. Mejorar la protección de los edificios catalogados de interés histórico-cultural.

Con dichos objetivos se pretende proponer una tipología de calles que se encuentran en el casco histórico de Lucena. Estos favorecerían la movilidad peatonal en condiciones de seguridad y comodidad, asegurando velocidades adecuadas de circulación del tráfico rodado, y aumentando o acondicionando los espacios dedicados al peatón.

Estos objetivos pretenden establecer una regulación del estacionamiento en la vía pública que permita un mayor aprovechamiento de las plazas actualmente existentes.

Para cumplir el objetivo anterior se ha llevado a cabo la construcción de un aparcamiento en la Plaza Nueva con capacidad para 400 plazas, de las cuales 100 serían en propiedad y el resto rotatorias para los vehículos que acceden al centro de Lucena. La creación de estas plazas vendría a paliar la pérdida de estacionamientos en superficie que sufriría el centro histórico.

#### ESTRUCTURA VIARIA DEL CASCO HISTÓRICO

El Casco histórico de Lucena se encuentra encuadrado y limitado con la ronda de circunvalación, localizándose cuatro puntos de entrada fundamentales para acceder al mismo, siendo éstos:

• Norte: Se encuentra localizado en la Calle San Francisco, vía de doble sentido de la circulación, que sirve de acceso hacia el Casco Histórico, a la vez que también se destina a la salida de vehículos del centro de la ciudad, siendo ésta una de las principales arterias de la ciudad, ya que junto con la C/ Juan Jiménez Cuenca, C/ el Agua y C/ Molino atraviesa, como si se tratase de un eje, todo el casco histórico de Norte a Sur.

• Sur: El acceso desde este punto cardinal, radica en la Calle Maquedano, vía de un único sentido de la circulación, y de acceso directo e inmediato al Casco histórico, que junto a la vía de la zona Este, constituyen vías principales de acceso al mismo desde dichos puntos.

