

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA POR EL AYUNTAMIENTO
PLENO EL DÍA 21 DE NOVIEMBRE DE 2013

En la ciudad de Mairena del Aljarafe, siendo las **nueve y treinta horas** del día **21 de noviembre de dos mil trece**, se celebra en la casa Consistorial bajo la presidencia del **Sr. Alcalde D. Ricardo Tarno Blanco (PP)**, el **Excmo. Ayuntamiento Pleno**, con asistencia de los Sres. Concejales que a continuación se relacionan:

PARTIDO POPULAR

D. Vicente Antonio Agenjo Gragera
D^a Vicenta María Vela Rodríguez
D^a María Elena Castro Aljama
D. Juan de la Rosa Bonsón
D. Joaquín Ruiz Vázquez
D^a. María Dolores Walls Barragán
D^a. María Victoria Cañal Hernández-Díaz
D. Luis Vicente Pelegrí Pedrosa
D. Francisco Javier Portero Prados

PARTIDO SOCIALISTA OBRERO ESPAÑOL

D. Antonio Conde Sánchez
D. Ángel Díaz Crujera
D^a. Estrella Giráldez Villalba
D. Luis Manuel Rodríguez-Tembleque Cepeda
D^a Marta Alonso Lappi
D. Diego Ramos Sánchez
D^a Pilar Salazar Olmo
D. Pablo León Nogales

IZQUIERDA UNIDA LOS VERDES – CONVOCATORIA POR ANDALUCÍA

D. Ángel Marcos Rodríguez
D^a. Marta Balmaseda Franco

PARTIDO ANDALUCISTA

D. José Antonio González Vela

Asisten igualmente el **Sr. Interventor** y el **Sr. Secretario** de la Corporación.

Comprobada la presencia de suficiente número de miembros de los que integran el Excmo. Ayuntamiento Pleno para la válida adopción de acuerdos, el **Sr. Presidente** declaró abierto y público el acto, acordando los grupos tratar los asuntos con el siguiente

ORDEN DEL DÍA:

1. **Declaración institucional del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe en relación con el Día Internacional de la Infancia.**
2. **Aprobación del acta anterior correspondiente a la sesión celebrada el día 24 de octubre de 2013.**
3. **Aprobación de modificación de convenio de recaudación entre SOLGEST y este ayuntamiento para el ejercicio 2013 y siguientes.**
4. **Ratificación del convenio colectivo del personal laboral de este ayuntamiento.**
5. **Declarar el incumplimiento de los deberes urbanísticos y de las obligaciones inherentes al mismo del Sector SI-2 "Ampliación de Peralta".**
6. **Aprobación definitiva de la Innovación Décima del Plan General de Ordenación Urbana de Mairena del Aljarafe.**
7. **Moción del grupo socialista por la retirada del Proyecto de Ley para la racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local.**
8. **Moción del grupo socialista contra la violencia de género.**
9. **Moción de Izquierda Unida sobre la asignación a los grupos políticos y la retribución de los concejales liberados por el ayuntamiento con dedicación exclusiva y del personal de libre designación.**
10. **Moción de Izquierda Unida sobre el taxi en Mairena del Aljarafe.**
11. **Urgencias.**
12. **Interpelaciones. Ruegos y preguntas.**

1º) DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DEL AYUNTAMIENTO DE MAIRENA DEL ALJARAFE EN RELACIÓN CON EL DÍA INTERNACIONAL DE LA INFANCIA.

Se da lectura por parte del Sr. Secretario de la siguiente declaración institucional:

"DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DEL AYUNTAMIENTO DE MAIRENA DEL ALJARAFE EN RELACIÓN CON EL DÍA INTERNACIONAL DE LA INFANCIA

MOTIVACIÓN

Cuando el 20 de noviembre se declara Día Internacional de la Infancia la intención de la Asamblea de las Naciones Unidas es que a nivel mundial se tome conciencia de la importancia que para la sociedad tiene el bienestar de sus niños y niñas.

Cuando hablamos de los derechos de la infancia pensemos que en nuestra sociedad están cubiertos, no es cierto. En nuestro primer mundo también existen niños y niñas que viven situaciones duras, de pobreza, de desatención, de maltrato, de abusos.

No es hasta el siglo XX cuando se delimita el concepto de infancia gracias a los importantes cambios sociales y al desarrollo de las ciencias, que permiten que se inicie una nueva forma de visión en la atención a la infancia. Se pone el acento en el desarrollo infantil y en la protección que los niños y las niñas necesitan para crecer adecuadamente, en entornos que les ofrezcan respuestas a sus verdaderas necesidades. Pero quizás el cambio más significativo sea la distinta concepción jurídica que alcanzan los menores como sujetos de derecho.

Los derechos de la infancia se basan en cuatro principios fundamentales:

- *La no discriminación: todos los niños y las niñas tienen los mismos derechos. Esto significa: todos los niños y todas las niñas, en todo caso, en todo momento y sin excepciones. No importa su raza, su religión, su procedencia o las ideas de sus padres. Ningún niño, ninguna niña, debe recibir un trato injusto bajo ningún concepto.*
- *El interés superior del niño y de la niña: cualquier decisión, ley, o política que pueda afectar a la infancia tiene que tener en cuenta qué es lo mejor para los niños y niñas. Cuando los adultos tomen decisiones tienen que pensar en cómo pueden afectarles.*
- *El derecho a la vida, la supervivencia y el desarrollo: todos los niños y niñas tienen derecho a vivir, a desarrollarse y a alcanzar su máximo potencial en la vida. Esto incluye tener derecho a una alimentación y alojamientos adecuados, al agua potable, a la educación, a la atención sanitaria, al juego y el descanso, a actividades culturales y a información sobre sus derechos.*
- *La participación: los menores de edad tienen derecho a ser consultados sobre las situaciones que les afecten y a que sus opiniones sean tomadas en cuenta.*

El Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe recalca la importancia de proteger y favorecer el desarrollo sano, físico y emocional, de los niños y las niñas favoreciendo para ello la consecución de los derechos que se nombraron en las Naciones Unidas y que España ratificó asumiendo con ello este compromiso.

ES por todo ello que el Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe aprueba la siguiente DECLARACION INSTITUCIONAL:

- *El Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe desea adherirse a los principios y objetivos establecidos en la Convención Universal de los Derechos del Niño.*
- *En este día internacional de los Derechos de la Infancia, esta corporación Se ratifica y Continúa Con el compromiso de defender y promover los derechos de la infancia."*

2º) APROBACIÓN DEL ACTA ANTERIOR CORRESPONDIENTE A LA SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 24 DE OCTUBRE DE 2013.

Se pregunta por el Sr. Alcalde si hay alguna consideración que hacer al acta del Pleno de **24 de octubre de 2013.**

La **Sra. Estrella Giráldez**, del grupo socialista, indica que en su intervención recogida en la página 29 aparece "*...no se puede establecer un ahorro de ese ahorro...*", cuando debería aparecer "*...no se puede establecer un ahorro o desahorro...*".

Igualmente señala que donde se recoge "*... para 2013, ni las vendrían...*", debería recogerse "*... para 2013, ni las que vendrían...*".

Efectuadas las consideraciones, **se aprueba dicho acta** de conformidad con lo determinado en el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986 de 28 de Noviembre.

3º) APROBACIÓN DE MODIFICACIÓN DE CONVENIO DE RECAUDACIÓN ENTRE SOLGEST Y ESTE AYUNTAMIENTO PARA EL EJERCICIO 2013 Y SIGUIENTES.

Se conoce propuesta de modificación del convenio de recaudación suscrito entre SOLGEST y este ayuntamiento con vistas al ejercicio 2013 y siguientes:

El **Sr. Vicente Agenjo**, Delegado de Hacienda, explica que hoy se trae una modificación que se vio ya en el Consejo de Administración de SOLGEST, que es sobre la tarifa que cobra esta empresa al ayuntamiento por hacerle la gestión de la recaudación de los impuestos.

"Esta modificación consiste, respecto a la que ya teníamos aprobada, en que varían los términos. Se pasa a la recaudación de términos netos, no brutos, de forma que lo que nos cobre SOLGEST por esta recaudación no suponga un desfase en la tesorería de este ayuntamiento.

Tampoco es el objeto de SOLGEST presentar unos números tan abultados a final de año que nos hagan generar beneficio.

Por tanto, lo que traemos es un ajuste entre lo que nos va a cobrar la entidad SOLGEST en función de unas cantidades que van a ser más llevaderas por parte de la tesorería de este ayuntamiento a la hora de pagar dichas facturas, y que también va a beneficiar a la sociedad SOLGEST, que no va a generar beneficios."

El **Sr. José Antonio González**, Portavoz del grupo andalucista, se muestra contento con esta modificación.

"Los convenios hay que actualizarlos, y siempre pensando en lo que más le conviene al pueblo de Mairena."

La **Sra. Estrella Giráldez**, del grupo socialista, toma la palabra:

"Decir que se cambian sobre todo los conceptos de este convenio entre la entidad SOLGEST y el ayuntamiento en base a un informe de la tesorería, que establece que mejor que los precios sean en términos brutos, que sean en términos netos.

Y como los criterios fueron cambiados ya en el año anterior, se modifican simplemente al alza dos pequeños porcentajes por variación del bruto a neto.

El grupo socialista se remite a lo dicho en el Consejo de SOLGEST celebrado el día 8, y gracias porque este acuerdo pase por dos comisiones: el Consejo de SOLGEST y la Comisión Informativa."

El **Sr. Agenjo** indica que se trata de una adecuación, que como es preceptivo, tiene que pasar por el Consejo de Administración de SOLGEST, y que ahora se trae a Pleno para su ratificación.

Tras el debate, **la Corporación**, con los votos a favor de los 10 concejales del PP, los 2 de IU y el miembro del PA, así como la abstención de los 8 concejales del PSOE, **aprobó** lo siguiente:

Vista la propuesta de modificación del convenio de recaudación existente entre este Ayuntamiento y Solgest.

Visto el informe de la Tesorería municipal.

Se resuelve:

PRIMERO: Modificar la Estipulación Tercera del citado convenio de colaboración entre Solgest y el Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe, quedando la nueva redacción como sigue:

"ESTIPULACIONES

TERCERA. Precio por la prestación de la colaboración.

La Sociedad de Gestión Tributaria, en función de la labor de colaboración que le presta al Ayuntamiento, percibirá un precio por la misma, el cual se determinará de la siguiente forma:

- Hasta 6.000.000,00 € recaudados en términos netos por cualquier concepto 6,5% de lo recaudado.*
- De 6.000.000,01 € y hasta 12.000.000,00 € el 5,75% del importe neto recaudado.*
- De 12.000.000,01 € y hasta 18.000.000,00 € el 4,75% del importe neto recaudado.*
- De 18.000.000,01 € y hasta 24.000.000,00 € el 2% del importe neto recaudado.*
- A partir de 24.000.000,01 € el 0,75% del importe neto recaudado."*

4º) RATIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE ESTE AYUNTAMIENTO.

Se conoce expediente de aprobación de convenio colectivo del personal laboral de este ayuntamiento.

El Sr. **Vicente Agenjo**, Delegado de Recursos Humanos, informa que tras haberse reunido el día 19 de noviembre la comisión negociadora del convenio colectivo, han acordado de forma consensuada aportar una modificación al artículo 43.a), relativa al permiso por parto.

"Y antes de entrar en detalle en el asunto, me gustaría dar las gracias al Comité de Empresa de trabajadores de este ayuntamiento, a su Presidente José Antonio Tellado, a los asesores externos que han colaborado en la elaboración de este documento final, al personal de Recursos Humanos de esta casa y a la Directora Técnica Auxiliadora Amores, y al Director del Área de Recursos Humanos Juan Sáez, así como a mi compañera Victoria Cañal, que han colaborado durante la negociación y la redacción de este documento final. A todos ellos, gracias.

Este es un documento que surge del consenso, del diálogo y de la negociación. Es un proceso que se inicia allá por noviembre de 2011, y han sido dos años de continuas negociaciones.

El 23 de noviembre de 2011 se constituyó la mesa de negociación, y se ha firmado un preacuerdo el 23 de octubre de 2013 que la asamblea general de trabajadores lo ratifica con el voto en contra solo de 24 trabajadores, firmándose finalmente el 6 de noviembre de 2013.

Este convenio colectivo busca 2 cosas fundamentales: establecer un marco de relaciones laborales entre trabajadores y empresa más flexible, más moderno y más de acuerdo con la realidad de la Mairena del año 2013, y preveemos que se adaptará también mejor a la Mairena de 2016 que el que se había aprobado en 2005; por otra parte, busca evitar sobresaltos en la maltrecha tesorería de este ayuntamiento con un nuevo sistema retributivo.

En definitiva, lo que se busca con este nuevo convenio colectivo fruto del diálogo y el consenso es tener una herramienta que nos permita dar mayores y mejores servicios a los vecinos de Mairena.

Bajo estas dos premisas se ha redactado este texto, que está negociado y consensuado con el Comité de Empresa, y por ende con los trabajadores del ayuntamiento.

Como novedades que creemos importantes, este convenio colectivo trae una nueva clasificación profesional. Lejos de las categorías -como se recogía en el anterior convenio- más propias de funcionarios, hoy traemos aquí la clasificación y la estructuración en grupos profesionales, que va a permitir una mayor flexibilidad a la hora de la organización de los efectivos en el ayuntamiento, y una mayor flexibilidad funcional, que es lo que nos están demandando los ciudadanos.

Además recoge la jornada de 37,5 horas, con un cómputo anual de 1.647 horas.

Se presenta también como aliciente la prestación de la jornada de forma flexible, una jornada de especial dedicación, además de jornada reducida en casos especiales y debidamente justificados.

En definitiva, el texto que traemos hoy aquí es fruto del diálogo, la negociación y el consenso de este equipo de gobierno en minoría con los trabajadores de esta casa.

Este acuerdo ya es el tercero. Aquí hemos aprobado un plan operativo de empleo municipal, hemos aprobado la primera RPT de la historia del ayuntamiento de Mairena, y hoy traemos un nuevo convenio colectivo que persigue el objetivo de prestar más y mejores servicios a los vecinos de Mairena."

El Sr. José Antonio González, Portavoz del grupo andalucista, señala que se alegra mucho de que se haya llegado a un acuerdo, aunque se ha tardado mucho tiempo para ello.

"Nadie debe tener palabra de rey en ningún acuerdo. Todo debe ser fruto del consenso y de la negociación. Nos alegramos que haya llegado a buen fin y que tengamos un marco de relaciones laborales beneficioso para todos, sobre todo para el pueblo de Mairena. Porque el pueblo de Mairena ya estaba demandando que esto llegara a buen fin; que se coordinaran los derechos de los trabajadores con las necesidades del pueblo de Mairena.

En este aspecto nos alegramos muchísimo, y animamos a que todos los conflictos sean resueltos con la negociación."

El Sr. Ángel Marcos, Portavoz de Izquierda Unida, indica que "una de las cuestiones más importantes que tiene una empresa -y hay veces que hay que considerar el ayuntamiento como una empresa- es el acuerdo en los métodos de trabajo y las formas de los salarios de los trabajadores.

"Yo creo que efectivamente esto ha sido producto de una buena negociación, de una buena voluntad por parte de los trabajadores de este ayuntamiento, y una vez eso está garantizado, pienso que quienes tienen que decir si el convenio es bueno o malo son ellos. Y si los trabajadores lo han firmado, creo que hay poco más que decir.

Nosotros somos meros espectadores. De primera fila, pero meros espectadores. Si en su momento viésemos que esto se quiebra o se hace de forma diferente a lo que se ha firmado, las fuerzas políticas estaríamos para decir que uno u otro se está equivocando. Pero ahora mismo estamos en el principio; se acaba de aprobar. Y nosotros estamos de acuerdo."

El **Sr. Antonio Conde**, Portavoz del grupo socialista, recuerda que el hecho cierto es que este convenio parte de la denuncia del mismo por parte del equipo de gobierno.

"Si obviamos la denuncia que se hizo desde el gobierno en el inicio del mandato no estaríamos aportando parte de la realidad a nuestro discurso.

Cuando se escucha al Partido Popular de hablar en términos de negociación y flexibilidad, no le quepa duda al grupo popular que al grupo socialista le entra cuanto menos algo de preocupación. Porque la flexibilidad laboral aplicada al conjunto de los trabajadores en España está sirviendo para otras muchas cosas que no son precisamente los objetivos que a veces se marcan. O por decirlo de otro modo, van contrarios a los objetivos que se marcan.

Dicho esto, partimos de una negociación efectiva, de un esfuerzo por parte de los responsables políticos y técnicos del área de Recursos Humanos, y desde luego, de la cesión de los trabajadores de gran parte de las conquistas sociales y de los logros que este ayuntamiento tenía en el marco de su convenio colectivo. Y eso también hay que decirlo.

Porque si no es así, pondríamos en mal lugar el esfuerzo consabido que han tenido que hacer los trabajadores de esta casa para llegar al acuerdo.

Y a partir de aquí se termina todo. Ya hay una política fiscal marcada por el gobierno popular, ya hay una política presupuestaria marcada por el gobierno popular, y ya hay una política sociolaboral marcada por el gobierno popular.

A partir de hoy no va a haber ningún elemento achacable a la herencia, que traigan consigo que la unión de esas decisiones a los objetivos marcados, traigan como cumplimiento los compromisos que adquiere el ayuntamiento con sus ciudadanos, y el gobierno con los trabajadores de esta casa.

Por tanto, atendiendo a esa circunstancia, y requiriendo cuanto menos tener conocimiento del tenor literal de esa modificación en el artículo 43.4, este grupo socialista va a votar afirmativamente a la ratificación de este convenio colectivo laboral."

El **Sr. Alcalde** lee la frase que se introduce como nueva en el convenio colectivo en su artículo 43.a):

"Una vez agotados los permisos anteriores se tendrá derecho a un permiso retribuido de 14 días naturales adicionales."

El **Sr. Agenjo** agradece el tono de los grupos en este debate.

"Estamos acostumbrados desde el grupo popular a que el grupo socialista interprete los convenios colectivos que aprueban los propios afectados, al igual que interpreta a su gusto los informes de los habilitados nacionales.

Lo que es cierto es que se ha negociado desde la flexibilidad y desde el querer llegar a acuerdos -que es algo importante a la hora de sentarse a negociar- para hacer un nuevo texto.

Claro que tiene como punto de referencia una renuncia. Es el primer paso legal para llegar a un nuevo convenio.

Pero insisto, aquí lo que se trae hoy es fruto del consenso, del diálogo y de un ejercicio de responsabilidad de los trabajadores y de este equipo de gobierno. Y es un convenio colectivo adaptado a la realidad de la Mairena del año 2013.

Todos hemos puesto de nuestra parte, porque la realidad del año 2013 no tiene nada que ver

con la realidad del año 2005. Por desgracia.

Y claro que tengo que hablar de diálogo y de consenso, porque este nuevo texto de 95 artículos solo persigue mejorar la prestación de los servicios públicos a los vecinos de Mairena; a los contribuyentes de Mairena. Y en este ámbito, los primeros que han estado dispuestos y han asumido su responsabilidad han sido los trabajadores de esta casa. Un acto de responsabilidad que muchas veces sería exigible a algunos grupos de la oposición.

Por último, dar las gracias, porque queda claro que cuando se tienen ganas de trabajar y ganas de consensuar se llega a acuerdos. Querer es poder. Y hoy se ha cumplido esa máxima.

Desde este grupo creemos que más de un grupo se tiene que anotar esa frase."

El **Sr. González** pide que se siga con ese espíritu de consenso y de colaboración para adecuar las cosas a la realidad tan dramática que existe hoy día.

"Tenemos que colaborar todos en esa línea; no en lo que nos diferencia cuando se trata de conjugar derechos sino al revés. Poner todo el énfasis entre todos para llegar a buen fin, porque el pueblo de Mairena lo demanda. Creo que ese es el espíritu que hay que seguir y el que nos debemos como representantes del pueblo de Mairena."

La **Sra. Marta Balmaseda**, de Izquierda Unida, señala que su grupo apoyará siempre lo que los trabajadores aprueben, por lo cual van a votar a favor de este convenio.

"Pero nosotros, el análisis ideológico que nosotros hacemos del convenio es que éste no sirve para mejorar la calidad del servicio tal y como aquí se ha dicho. El convenio sirve para abaratar el coste del servicio manteniendo la calidad que hay ahora. Y los trabajadores asumen esa reducción del coste.

Evidentemente no pensamos que este convenio sea mejor que el que tenían anteriormente en cuanto a protección de derechos laborales para los trabajadores, pero quizás sea el mejor convenio al que los trabajadores han podido llegar en la negociación con este equipo de gobierno en este momento tan particular en nuestra economía.

Seguro que si hubiera otro momento económico, los trabajadores hubieran podido conseguir un convenio mejor.

Este convenio es fruto de un momento complicado, pero evidentemente no es la panacea de los convenios ni es mejor convenio que el que había.

Aquí se ha hablado de palabras que quedan muy bonitas como consenso, colaboración, negociación, responsabilidad... pero yo creo que no siempre ha habido buena fe en la negociación y no siempre se ha buscado el consenso. Porque hemos visto algunos artículos de prensa, y ya lo dijimos en el Pleno anterior, que considerábamos que estaban hechos con la intención de dejar mal a los trabajadores frente a la ciudadanía.

Detrás de la firma de un convenio hay posturas políticas, y nosotros vamos a apoyar este convenio exclusivamente porque la mayoría de trabajadores lo han aprobado. Pero chirría a veces escucharlos a ustedes hablar de negociación, responsabilidad, consenso o colaboración, cuando luego lanzan las notas de prensa que lanzan contra los trabajadores. Ésa es mi opinión, claro."

El **Sr. Conde** se dirige al Sr. Agenjo:

"El problema no es hablar de consenso ni de diálogo, sino establecer las declaraciones en torno

a que pueda ser posible en cada uno de los actos y en el clima general de la Corporación.

A veces, cuando usted habla siempre exhorta a los demás la responsabilidad y nunca se mira al ombligo si es usted responsable o no de ese fruto de ese acuerdo y de ese consenso.

Imagínese, en este punto hasta que votemos que sí, está usted intentando polemizar con este grupo y con el resto de la oposición acerca del diálogo y el consenso.

Pero bienvenidos el diálogo y el consenso. Y bienvenidos al marco de responsabilidad que ustedes establezcan. Pero no permito que ustedes una vez más estén implícitamente atacando a este grupo.

Nosotros estamos felices de que hayan llegado al acuerdo, y exigentes en la medida de lo posible. Porque a partir de hoy, con un nuevo marco laboral, con una política fiscal marcada por ustedes y con una política presupuestaria marcada por ustedes, se hacen responsables -ya sin parangón alguno- de todos y cada uno de los acontecimientos y del cumplimiento de lo que suceda en ese marco.

Por tanto, esperemos que el cumplimiento vaya de acuerdo a los compromisos. Pero sin ánimo de polemizar, buscando ese consenso, y felices además de haber llegado a ese acuerdo.

E insistiendo en el enorme reconocimiento que hay que hacerle a los profesionales de esta casa -trabajadores laborales y funcionarios-, que han hecho, como debe ser reconocido, un tremendo esfuerzo para que este proyecto de convenio sea posible."

El Sr. Agenjo contesta en primer lugar a la Sra. Balmaseda:

"Como usted bien ha dicho, ésa es su opinión; opinión que puede coincidir con la de 24 trabajadores frente al resto de la plantilla.

Todos tenemos derecho a tener una opinión, pero la mayoría tienen una opinión contraria a la que usted dice. Prueba de ello es que hoy se demuestra la capacidad de diálogo y de consenso que tienen los trabajadores de este ayuntamiento, y que también tiene este equipo de gobierno en minoría."

Tras el debate, **la Corporación**, por unanimidad de los 21 miembros que legalmente la componen, **aprobó** lo siguiente:

Teniendo en cuenta los **antecedentes** que se relacionan:

Con fecha 27 de octubre de 2011, por parte de esta Corporación se procedió a la denuncia del anterior convenio colectivo.

El día 23 de noviembre de 2011 quedó constituida la Comisión Negociadora.

Con fecha 24 de octubre de 2013 se firmó un preacuerdo con dicha Mesa, quedando pendiente la aprobación del nuevo texto articulado de la decisión de la Asamblea de Trabajadores, la cual tuvo lugar el 5 de noviembre de 2013, siendo aprobado el mismo.

Con fecha 6 de noviembre de 2013 se procede a la firma del Acta Final y del Texto Articulado.

Se ha emitido informe sobre reforma administrativa y negociación colectiva por el Director del Área de Economía, Hacienda, RRHH y Régimen interior con fecha 14 de noviembre de 2013.

El asunto ha sido visto en la Comisión Informativa de Economía de 18 de noviembre de 2013.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto Básico del Empleado Público, para la validez y eficacia de cualquier tipo de acuerdo será necesaria la aprobación expresa y formal de los órganos de gobierno.

Por todo ello, **se resuelve:**

PRIMERO: Aprobar el texto del convenio colectivo único para el personal laboral del ayuntamiento de Mairena del Aljarafe y sus organismos autónomos, que a continuación se transcribe:

“CONVENIO COLECTIVO ÚNICO PARA EL PERSONAL LABORAL
DEL AYUNTAMIENTO DE MAIRENA DEL ALJARAFE
Y DE SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS
CAPÍTULO I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el de la actividad propia de la Administración del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe, realizada en todos sus centros, servicios y dependencias, así como de sus Organismos Autónomos.

Artículo 2. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regulan las condiciones de trabajo de todo el personal laboral que preste sus servicios adscritos a plazas de la plantilla del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe, en todos sus centros y dependencias, Organismos Autónomos y servicios dependientes, así como las condiciones laborales del personal temporal contratado que desempeñe puestos previstos en el catálogo de puestos no permanentes, así como al personal temporal que expresamente se contrate como sujeto a este Convenio en el ámbito funcional señalado en el artículo anterior.

Artículo 3. Exclusiones.

Se excluyen del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

- a) El personal con contrato laboral que preste sus servicios en empresas públicas, sea cual sea la participación del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe o de sus Organismos Autónomos en las mismas.*
- b) Los profesionales con contratos para trabajos específicos, cuya relación con el Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe se derive de la aceptación de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contratado laboral.*
- c) El personal que preste sus servicios en empresas públicas o privadas cuando las mismas tengan suscrito contrato de obras o servicios con el Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe u Organismos Autónomos de ella dependientes, de acuerdo con la legislación estatal vigente en materia de contratos administrativos de las Administraciones Públicas, incluso en el caso de que las actividades*

de dicho personal se desarrollen en los locales de las unidades administrativas del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe.

- d) El personal contratado para programas de fomento del empleo o de inserción social o laboral.
- e) El personal becario, de colaboración social y cualquier otro personal sometido a fórmulas de prestación de servicios no estrictamente laboral.
- f) Los alumnos trabajadores de las Escuelas Taller, contratados para el desarrollo de los correspondientes programas de formación, se regularán por su propia normativa específica, siéndoles únicamente de aplicación lo dispuesto expresamente para los mismos en el presente Convenio.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios, sin perjuicio de lo cual surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2016, salvo lo dispuesto en la Disposición transitoria primera.

Artículo 5. Denuncia, prórroga y revisión.

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

2. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el apartado anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, por períodos anuales completos.

3. Una vez denunciado el presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones. No obstante, hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará vigente el presente Convenio en la totalidad de sus cláusulas, tanto obligacionales como normativas.

CAPÍTULO II. Garantías

Artículo 6. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- a) Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- b) Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.
- c) Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 7. Absorción y compensación.

1.- Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y en cómputo anual, a las existentes a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

2.- Se respetarán las condiciones individuales que, en su conjunto, sean para los trabajadores más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan en Convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerían.

Artículo 8. Indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que de resultar anuladas

judicialmente o no aprobadas administrativamente algunas de sus disposiciones, se procederá a la renegociación de las cláusulas anuladas y, a falta de acuerdo, del Convenio en su totalidad.

CAPÍTULO III. Comisión del Convenio

Artículo 9. Comisión del Convenio.

1.- *Se crea la Comisión del Convenio con la composición, competencias y funciones que se relacionan en este artículo, que se constituirá en un plazo no superior a quince días desde la publicación oficial.*

2.- *La Comisión estará compuesta por seis representantes del personal, que se designarán por las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, y otros seis que se designarán por la Administración, entre quienes se incluirá el Presidente de la Comisión, que será quien ostente la titularidad de la Concejalía Delegada de Recursos Humanos o persona en quien delegue.*

3.- *La Comisión contará con una Secretaría que designará la Administración, que tendrá voz pero no voto y que, entre sus funciones, tendrá la gestión de un Registro de documentos y escritos dirigidos a la Comisión del Convenio, quedando éstos a disposición de los miembros de la citada Comisión.*

4.- *La Comisión funcionará en pleno o permanente, con la composición y funciones que se establezcan en el Reglamento de Régimen Interno que se elaborará a partir de la constitución de la Comisión.*

5.- *Son competencias de la Comisión:*

- a) *La actualización y modificación del contenido del presente Convenio. En aquellas materias que impliquen modificación de carácter económico sólo será posible en los términos previstos en el propio Convenio. Los acuerdos de modificación que se alcancen formarán parte del Convenio Colectivo y tendrán eficacia obligacional con los efectos que en ellos se determine.*
- b) *La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.*
- c) *Facultades de vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.*
- d) *Facultad de solución de los conflictos, tanto individuales como colectivos, en los términos establecidos en el presente Convenio.*
- e) *Los restantes asuntos atribuidos por este Convenio.*

6. *Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Los acuerdos serán recogidos en actas, constando la fecha de su eficacia y número de orden, y vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio al cual se anexarán.*

7. *La Comisión, en pleno o en permanente, se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre y, con carácter extraordinario, cuantas veces las circunstancias lo precisen, a petición de una de las partes.*

8. *La Comisión tendrá derecho a toda clase de información relacionada con las gestiones de su competencia, que será suministrada por la Concejalía Delegada competente en materia de Recursos Humanos.*

Artículo 10. Subcomisiones de la Comisión del Convenio.

1. *Se establecen las siguientes Subcomisiones:*

- a) *La Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo, que, como mínimo, conocerá de todas aquellas cuestiones relativas a modificación y revisión de Relaciones de Puestos de Trabajo, así como de la cuantificación de los complementos de los puestos de trabajo.*
- b) *La Subcomisión de Acción Social.*
- c) *Cuantas otras se acuerden en el seno de la Comisión del Convenio.*

2. *La composición y funciones de estas Subcomisiones se determinarán en el seno de la Comisión del Convenio.*

3. *La Comisión podrá crear los grupos de trabajo o comisiones técnicas que estime necesarios, disolviéndose los mismos una vez elevadas a la Comisión las propuestas correspondientes.*

Artículo 11. Procedimiento de Mediación, arbitraje y conciliación.

1. En los términos de la regulación contenida en este artículo, los conflictos colectivos o individuales que se susciten en el ámbito de aplicación este Convenio Colectivo requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la Comisión del Convenio, a la que se reconoce por las partes el carácter de instancia previa ante la que deberá intentarse obligatoriamente la solución de dichos conflictos.

2. Los conflictos establecidos en este artículo deberán tratarse en la Comisión del Convenio en el plazo de un mes desde la entrada en el registro de dicho Órgano paritario. Transcurrido dicho plazo sin cumplirse esta previsión la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema de mediación y conciliación del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA). Previo acuerdo de las dos partes, para la solución de los conflictos colectivos podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado Sistema Extrajudicial.

3. Los conflictos individuales que podrán someterse al sistema de mediación y conciliación del SERCLA serán los que tengan por objeto alguna de las materias siguientes:

- a) Reclamaciones individuales sobre clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior grupo profesional.
- b) Reclamaciones individuales sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- c) Discrepancias en materia de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, incluidos los vinculados con el cuidado de hijos y familiares.

4.- Se someterán al sistema de mediación y conciliación del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, o de otra índole, concretamente para resolver las posibles discrepancia en los periodos de consultas establecidos en los artículos 40, 41, 51 y 82.3 del ET que afecten a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio. Por acuerdo de las partes los citados conflictos podrán ser sometidos al arbitraje obligatorio.

5.- Las resoluciones judiciales que, en asuntos de carácter colectivo o individual, devengan firmes serán cumplidas conforme a ley y en sus propios términos.

CAPÍTULO IV. Organización del trabajo

Artículo 12. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

1. La dirección y organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración, son indelegables e insustituibles, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores.

2. Cuando las decisiones que la Administración tome en uso de sus facultades de organización del trabajo afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente Convenio, se negociarán dichas condiciones, de acuerdo con la normativa aplicable.

3. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

4. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos, tratando de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente el objetivo de lograr servicios públicos de calidad.
- b) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- c) La profesionalización, promoción y formación de los trabajadores.
- d) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- e) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Artículo 13. Relaciones de puestos de trabajo.

1. Las Relaciones de Puestos de Trabajo son el instrumento técnico flexible a través del cual se realiza la ordenación y gestión de personal de acuerdo con las necesidades dinámicas, coyunturales, de temporada, accidentales o cíclicas de los servicios, sin que de su contenido pueda deducirse la adquisición de derechos para el personal laboral municipal sujeto al presente Convenio Colectivo.

2.- Las relaciones de puestos de trabajo correspondientes a los distintos centros directivos contemplarán la totalidad de los puestos, su denominación, los grupos profesionales a los que están adscritos, la especialidad, en su caso, retribuciones de cada puesto, así como las características específicas del mismo, cuando proceda, y, en su caso, los sistemas de acceso y los requisitos de carácter profesional necesarios para su desempeño.

3.- Las modificaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo corresponde a la Administración que, previamente a su aprobación, las presentará a la Comisión del Convenio para la negociación de aquellas cuestiones que afecten a las condiciones de trabajo.

Artículo 14. Reorganización y reestructuraciones administrativas.

1. Las partes coinciden en que el proceso de reforma de la Administración exige introducir nuevas fórmulas organizativas y de gestión para la racionalización y ajuste de la estructura de la organización del Ayuntamiento y de sus Organismos Autónomos, mejorar el rendimiento de sus recursos humanos sometiendo su planificación y gestión a procesos dotados de mayor agilidad y eficacia, optimizando los costes de personal con el objetivo de incrementar su eficiencia, a cuyo fin la Administración llevará a cabo planes para la ordenación colectiva de los recursos humanos que, previa negociación, podrán comprender, entre otras, las siguientes previsiones y medidas:

- a) Redistribución colectiva de efectivos de carácter definitivo entre puestos de la misma naturaleza y nivel retributivo.
- b) Reasignación colectiva de efectivos, de carácter forzoso y definitivo, a puestos de similares características, funciones y retribuciones, motivados por la supresión de puestos en el Ayuntamiento o sus Organismos Autónomos.

2. Los planes de reorganización y reestructuración administrativa que impliquen reasignación de efectivos de personal entre el Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos y que supongan modificación de las condiciones de empleo del personal laboral serán sometidos a negociación con los representantes de los trabajadores en el ámbito de negociación correspondiente, así como los posibles cursos de adaptación o reciclaje que fueran necesarios.

3. Los planes de reorganización y reestructuración administrativa serán objeto de la debida publicidad y estarán basados en causas objetivas de carácter económico, técnico u organizativo, con el objetivo de lograr una mayor eficacia y racionalidad de los recursos, tanto humanos como materiales, así como la estabilidad en el empleo.

CAPÍTULO V. Clasificación profesional y movilidad.

Artículo 15. Sistema de clasificación

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales y, en su caso, especialidades, estableciéndose con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación para ejercer las funciones y tareas de los distintos niveles de la prestación del servicio público, facilitar la movilidad del personal y favorecer su promoción, estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

2. El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral, e incluirá distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

3. La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados, en su caso, en las relaciones de puestos de trabajo y conforme a las reglas de movilidad previstas en el Capítulo V del presente Convenio, así como provisión de vacantes y promoción establecidas en el Capítulo VI.

4. Sólo se podrá modificar el grupo profesional y especialidad de un trabajador a través de los procesos previstos en este Convenio Colectivo.

5. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Artículo 16. Criterios para determinar la pertenencia a grupos profesionales.

1. La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

- a) *Conocimientos y experiencia:* Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- b) *Iniciativa:* Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) *Autonomía:* Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
- d) *Responsabilidad:* Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
- e) *Mando:* Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) *Complejidad:* Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 17. Grupos profesionales.

1. Los distintos puestos de trabajo del personal laboral sujeto al ámbito de aplicación de este Convenio se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo profesional I: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales (título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes) y que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. En todo caso, se integrarán en el grupo profesional I todos aquellos empleados que hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo A1.

Grupo profesional II: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico (título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes) y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

En todo caso, se integrarán en el grupo profesional II todos aquellos empleados que hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo A2.

Grupo profesional III: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores con título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente, que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requieren una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad del organismo, así como aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente de iniciativa y que comportan, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores.

Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y pueden tener mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

En todo caso, se integrarán en el grupo profesional III todos aquellos empleados que hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo C1.

Grupo profesional IV: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores con título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalentes, que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores, así como aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

En todo caso, se integrarán en el grupo profesional IV todos aquellos empleados que hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo C2.

Grupo profesional V: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores con formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria, que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental. Asimismo, incluirá a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica.

En todo caso, se integrarán en el grupo profesional V todos aquellos empleados que hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo E.

2.- Para los Grupos III, IV y V se entenderá que se está en posesión de la formación laboral equivalente cuando se hubiese demostrado experiencia profesional específica en el grupo profesional concreto de al menos veinticuatro meses, o superado curso de formación profesional directamente relacionado con dicho grupo, impartido por centro oficial reconocido para dicho cometido, con una duración efectiva en horas de al menos 50 horas para el grupo V, 200 horas para el grupo IV ó 300 horas para el grupo III.

3. Sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones transitorias primera y segunda, los grupos, categorías y niveles del personal laboral vigentes hasta la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se extinguirán a la entrada en vigor del mismo. Dicho personal se integrará en los nuevos grupos profesionales y niveles consolidados equivalentes que se establecen en el Anexo I, en correspondencia a los puestos de trabajo que desempeñan hasta la entrada en vigor de este Convenio.

4. El contenido de la prestación laboral y las funciones que han de desempeñar los empleados según su nuevo grupo profesional y nivel son los atribuidos a los puestos de trabajo que, en función de sus características básicas o de las condiciones de la prestación de los servicios públicos que corresponda a los mismos, se establecen en la Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 18. Especialidades.

1. En los puestos de trabajo de los grupos profesionales III y IV que, por razón de sus singulares características y requerimientos de experiencia o formación especializada o destreza práctica, se considere necesario se asignará una especialidad. En el resto de grupos profesionales la asignación de especialidades tendrá carácter excepcional, sin perjuicio de la exigencia de posesión de titulación cuando ésta sea habilitante para el ejercicio de la profesión.

Dicha asignación se realizará en concordancia con las titulaciones de los ciclos formativos de la Formación Profesional correspondientes a las tareas de dichos puestos.

A estos efectos, entre las titulaciones se considerarán válidos aquellos títulos que, conforme a la legislación vigente, hayan sido homologados a los correspondientes títulos de formación profesional y en virtud de tal homologación habiliten para el ejercicio de las competencias profesionales del correspondiente ciclo de formación profesional.

Podrán asignarse especialidades que no tengan correspondencia con las titulaciones de formación profesional reglada cuando así se establezca mediante acuerdo de la Comisión del Convenio en el que se indique el contenido formativo y, en su caso, el perfil profesional de dichas especialidades. No podrán asignarse a los puestos de trabajo especialidades que no estén previstas en los correspondientes ciclos de formación profesional o en el citado acuerdo de la Comisión del Convenio.

2. Para el desempeño de tareas del puesto de trabajo especializado conforme a lo previsto en el número anterior, los trabajadores podrán adquirir la especialidad por alguno de los siguientes procedimientos:

- a) Mediante la promoción por el procedimiento previsto en el presente Convenio Colectivo.
- b) Mediante la acreditación de estar en posesión del correspondiente título de formación profesional, o título homologado conforme a la legislación vigente.
- c) Mediante la superación de los procesos formativos convocados por la Administración para la adquisición de una especialidad de las que se establezcan mediante acuerdo de la Comisión del Convenio en el que se indique el contenido formativo y, en su caso, el perfil profesional de dichas especialidades en aquellos casos en que tal especialidad no se corresponda con una titulación de la formación profesional.

3. Se entenderá que se está en posesión de la formación laboral especializada equivalente cuando se hubiese demostrado experiencia profesional específica concreta de al menos veinticuatro meses, o superado curso de formación profesional directamente relacionado con dicha especialidad.

4. La mera asignación de especialidades a puestos de trabajo, no se considerará como factor o condición de los previstos para la fijación de los complementos correspondientes a los puestos de trabajo, salvo acuerdo colectivo que así lo establezca.

Artículo 19. Movilidad funcional.

1. La Administración municipal podrá acordar motivadamente en el ámbito de este Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del mismo grupo profesional al que pertenezca el trabajador, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de

las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

2. *Cuando la movilidad funcional implique desarrollo de funciones de distinta especialidad profesional, cuando ésta estuviera prevista en la relación de puestos de trabajo, se requerirá:*

- a) *Comunicación motivada a la Comisión del Convenio.*
- b) *Criterios de precedencia para asignar a los trabajadores afectados, entre los que se deberá estimar la voluntariedad del trabajador.*
- c) *Programa de formación y adaptación al puesto de trabajo, si fuera necesario.*

3. *La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe.*

4. *En el caso de que un puesto de trabajo de mayor nivel dentro del mismo grupo profesional sea ocupado mediante movilidad funcional por el mismo o diferente trabajador durante seis meses durante un año u ocho durante dos, se procederá a su cobertura a través de los procedimientos de provisión de vacantes.*

5. *No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.*

6. *En ningún caso podrá ser valorado como mérito para la provisión de ese puesto de trabajo el tiempo de servicios prestados como consecuencia de la movilidad funcional regulada en este artículo que exceda de los límites establecidos en el apartado 4.*

7. *Previamente a la adopción de cualquier acuerdo de movilidad funcional se informará a los representantes de los trabajadores.*

Artículo 20. Desempeño de puestos de trabajo de distinto grupo profesional.

1. *Por necesidades del servicio, cuando existan razones técnicas, de eficiencia organizativa y para una mejor prestación de los servicios públicos la Administración podrá acordar, por el tiempo imprescindible, el desempeño de puestos de trabajo vacantes para la realización de funciones de superior o inferior grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos y experiencia profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.*

2. *La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones del puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen.*

3. *En el caso de encomienda del desempeño de un puesto de trabajo de grupo profesional inferior, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a tres meses en un año, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos.*

4. *Si superados los plazos persistiera la necesidad de realización de las funciones, la Administración procederá a su cobertura a través de los procedimientos de provisión de vacantes.*

5. *En ningún caso podrá modificarse la adscripción del trabajador al grupo profesional a través de la movilidad funcional.*

6. *La Administración deberá comunicar previamente las situaciones descritas en este artículo a los representantes de los trabajadores y a la Comisión del Convenio.*

Artículo 21. Otros supuestos de movilidad.

Se reconoce el derecho a la movilidad por disminución de capacidad o de incapacidad laboral permanente total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional en los términos reconocidos en el

artículo 62 del presente Convenio, así como para la protección integral de la mujer y para la protección a la maternidad en los términos reconocidos en el artículo 63.

CAPÍTULO VI. Sistema de provisión de vacantes y promoción

Artículo 22. Principios generales.

1. El ingreso en el ámbito del Convenio se producirá atendiendo a los grupos de clasificación establecidos en el artículo 17 en que se encuadra el personal laboral, y los niveles de titulación académica requeridos en los mismos.

2. Los puestos de trabajo vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de recursos humanos de la organización, se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos:

- a) Reingreso.
- b) Traslado.
- c) Promoción profesional.
- d) Ingreso libre.
- e) Otras formas de movilidad previstas en el presente Convenio.

3. Los sistemas de provisión previstos en este artículo para el ámbito de aplicación del presente Convenio tenderán a armonizar las expectativas de promoción de los trabajadores con las necesidades organizativas del Ayuntamiento y de sus Organismos Autónomos.

4. La determinación de las vacantes que se oferten en cada uno de los procesos de provisión previstos en este artículo, se realizará de acuerdo con las competencias y criterios relativos a la organización del trabajo regulados en el presente Convenio, en la normativa de función pública y en la Oferta de Empleo Público correspondiente.

Artículo 23. Traslados.

1. Los puestos de trabajo vacantes, de necesaria provisión, existentes en el ámbito del Departamento u Organismo Autónomo dependiente o vinculado al mismo podrán ser ofrecidos en concurso de traslados en el que podrán participar todos los trabajadores fijos que se encuentren en activo o en excedencia, siempre que el puesto de trabajo de destino corresponda a su grupo profesional y que cumplan los requisitos o aptitudes profesionales exigidos en la convocatoria. Estos concursos serán abiertos y permanentes, en los términos que se negocie en la Comisión del Convenio, y se resolverán en el primer semestre de cada año.

2. En los concursos de traslados podrán participar los trabajadores fijos contratados a tiempo parcial, así como los trabajadores fijos-discontinuos, que hayan prestado servicios como tales durante tres años como mínimo en el ámbito de este Convenio, que tendrán derecho a ocupar las vacantes a tiempo completo de necesaria cobertura del mismo grupo profesional y, en su caso, especialidad o titulación. La adjudicación de las nuevas plazas implicará la novación modificativa de los contratos de trabajo que se convertirán en contratos a tiempo completo.

3. Méritos baremables. Los baremos para la adjudicación de los puestos de trabajo serán fijados en la respectiva convocatoria.

4. Plazos de incorporación. Los traslados no son renunciables una vez adjudicada la plaza definitivamente salvo que, antes de la finalización del plazo de incorporación, se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública. El plazo de incorporación será de tres días hábiles, debiendo permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino antes de volver a concursar.

Por necesidades del servicio la Administración podrá suspender el traslado por un tiempo máximo de tres meses. En todo caso, estos períodos computarán a efectos de contabilizar los dos años de permanencia en el nuevo destino necesarios para poder volver a concursar.

El cómputo de los plazos de cese e incorporación se iniciará cuando finalicen los permisos o licencias que hayan sido concedidos a los interesados o cuando se produzca el alta médica en caso de que el trabajador se encuentre de baja por incapacidad temporal.

Artículo 24. Adscripción temporal a puestos vacantes.

Sin perjuicio de lo establecido en este Capítulo, por necesidades del servicio y previo informe de la Comisión del Convenio, la Administración podrá ordenar excepcionalmente la incorporación temporal de sus trabajadores a puestos de trabajo vacantes del mismo grupo profesional, titulación o especialidad, siempre que reúnan los requisitos establecidos para su desempeño en las relaciones de puestos de trabajo. Los puestos de trabajo así cubiertos deberán ser objeto de provisión, en la primera convocatoria, mediante alguno de los procedimientos establecidos en el Convenio.

Artículo 25. Convocatorias de ingreso y promoción.

1. *La Administración incluirá simultáneamente, en las correspondientes convocatorias, las plazas destinadas a su provisión por el procedimiento de promoción interna y el acceso libre. La convocatoria y resolución de las mismas corresponderá a la Delegación de Recursos Humanos. Las convocatorias de ingreso libre y de promoción incluirán el número de plazas autorizadas en la Oferta de Empleo Público de cada año.*

2. *En los procesos de promoción se podrá establecer la participación de todos los trabajadores fijos con la misma modalidad contractual, de igual grupo profesional o inmediatamente inferior, siempre que lleven dos años de servicios efectivos en su grupo profesional y que cumplan los requisitos de titulación, experiencia o cualificación exigidos, pudiéndose establecer la necesaria superación de pruebas específicas correspondientes a las funciones propias de la actividad.*

3. *En los procesos de promoción también se podrá establecer que los trabajadores fijos, con cuatro años de permanencia en el mismo grupo profesional, puedan promocionar en dicho turno al grupo profesional inmediatamente superior, sin necesidad de tener la titulación exigida, siempre que cuenten con la exigida en el grupo profesional desde el que acceden. Se exceptúan los puestos de trabajo de los grupos profesionales I y II o cuando esta previsión no resulte adecuada o cuando se trate de funciones cuyo ejercicio requiera estar en posesión de una titulación académica o profesional habilitante.*

También se permitirá la participación en los procesos de promoción interna del grupo V al IV a los trabajadores fijos que sin la exigencia de titulación requerida, hayan cumplido más de 10 años de antigüedad en el puesto.

4. *Las vacantes no cubiertas por el turno de promoción interna se acumularán a las del turno libre.*

5. *Los procesos selectivos contendrán las medidas necesarias para remover los obstáculos que impidan o dificulten la plena participación, en condiciones de igualdad, de aquellos aspirantes que tengan la condición legal de persona con discapacidad. Se reservará, como mínimo, un 5 por 100 de las vacantes convocadas para este tipo de aspirantes.*

Artículo 26. Sistemas selectivos.

1. *Los sistemas selectivos serán la oposición, el concurso y el concurso-oposición y se regirán por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de acuerdo con la legislación vigente.*

2. *En el concurso se valorarán los méritos profesionales, los méritos académicos y, atendiendo a la naturaleza del proceso selectivo, la antigüedad reconocida en el ámbito del Convenio Único.*

3. *La oposición podrá incorporar una prueba práctica, sea escrita o de cualquier otro tipo, que permita valorar las capacidades del candidato para desempeñar las funciones del puesto objeto de provisión.*

4. *El concurso-oposición se utilizará en aquellos procesos selectivos en los que se considere que la experiencia laboral es un elemento sustancial para establecer la idoneidad y capacidad de los candidatos en relación con el futuro desempeño.*

5. *En el supuesto de concurso-oposición deberá superarse necesariamente la fase de oposición para poder participar en la fase de concurso.*

Artículo 27. Contenido de las convocatorias.

1. Los procesos de cobertura de vacantes se harán mediante convocatoria pública en la que habrán de constar los siguientes datos:

- a) Número y características de las plazas.
- b) Sistema selectivo, desarrollo y valoración.
- c) Requisitos exigidos a los candidatos.
- d) Baremo en su caso.

2. Serán objeto de negociación 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, excluyéndose en todo caso la regulación y determinación concreta de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional, que será sometido a información y consulta de la representación del personal en la Comisión del Convenio.

Artículo 28. Órganos de selección.

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

2. El personal de elección o de designación política, los empleados no fijos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

4. Los órganos de selección, de acuerdo con el principio de especialidad, podrán recabar la presencia y colaboración de los especialistas necesarios según las características de los puestos de trabajo convocados o las pruebas a realizar, los cuales se incorporarán al mismo con voz pero sin voto.

5. Todos los miembros del órgano de selección deberán pertenecer a un grupo profesional igual o superior al del puesto de trabajo convocado. En el supuesto de ser funcionarios deberán pertenecer a grupo de titulación equivalente o superior.

6. Concluidas las pruebas selectivas, el órgano de selección elevará a la autoridad convocante, ordenada de mayor a menor por las puntuaciones alcanzadas, la relación de aspirantes que hubieran obtenido, al menos, las calificaciones mínimas exigidas para la superación del proceso, adjudicándose las plazas atendiendo al citado orden de prelación. En ningún caso, el número de contratos que se formalicen podrá exceder del número de plazas convocadas.

Artículo 29. Período de prueba.

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de tres meses efectivos de trabajo para los grupos profesionales I y II, de un mes efectivo de trabajo para los grupos III y IV, y de quince días efectivos de trabajo para el grupo V.

2. Transcurrido este período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador este período a todos los efectos.

3. Durante este período, tanto la Administración como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla. Del fin de las relaciones laborales reguladas en este artículo se informará a los representantes de los trabajadores.

4. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador ya haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 30. Personal temporal.

1. Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad contractual más adecuada para la duración y el carácter de las tareas a desempeñar de conformidad con lo previsto por la legislación laboral.

2. Los sistemas selectivos para el personal temporal habrán de graduarse en su utilización en función de la duración del contrato.

3. Podrán también establecerse relaciones de candidatos para la sustitución temporal de trabajadores, bien a partir de procesos de selección de personal laboral de carácter fijo del ámbito del Convenio y de idéntica capacitación profesional para el desempeño de los puestos de trabajo que se pretenden seleccionar, bien mediante convocatoria pública.

La contratación a través de este procedimiento se realizará por el orden de prelación establecido en función de la puntuación obtenida en el proceso de selección. Los criterios generales de funcionamiento interno de las relaciones de candidatos serán negociados en el seno de la Comisión del Convenio.

4. Igualmente podrán utilizarse los procesos selectivos previstos para el personal laboral de carácter fijo, procediendo a una simplificación del procedimiento que posibilite una cobertura más ágil de las necesidades, sin que, en ningún caso pueda reducirse el plazo de siete días para presentar reclamaciones, en cuyo caso se permitirá a los aspirantes la participación condicionada hasta que recaiga resolución definitiva sobre la reclamación.

5. La eventual sustitución de trabajadores temporales que, habiendo sido seleccionados de acuerdo con los procedimientos anteriores, causen baja, podrá realizarse a partir de los siguientes candidatos resultantes del proceso selectivo utilizado.

6. Los méritos a valorar y su grado de ponderación vendrán determinados en las bases de cada convocatoria.

CAPÍTULO VII. Jornada y horarios

Artículo 31. Jornada general y horarios

1. Se entiende por jornada de trabajo el tiempo de trabajo que debe prestarse en un determinado periodo, en cómputo diario, semanal, mensual o anual.

2. La duración de la jornada general será de 37 horas y media semanales de trabajo de promedio en cómputo anual, equivalente en número de horas anuales a 1.647 horas cuya distribución se acordará en el calendario laboral de cada año.

3. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, cinco horas y media, se podrá disfrutar de una pausa de un periodo de 30 minutos que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

4. Las modulaciones de la jornada de verano o con ocasión de festividades locales, regionales o nacionales, no podrán suponer un menoscabo en el cómputo anual de jornada.

5. Los calendarios laborales establecerán la distribución de la jornada y la fijación de los horarios en atención a las características de los servicios que se prestan. En todo caso, se garantizará el cumplimiento de un horario fijo de presencia en el puesto de trabajo.

6. El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9,00 a 14,30 horas de lunes a viernes, sin perjuicio de los calendarios laborales y de las necesidades de los servicios. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se podrá realizar, en régimen de horario flexible, entre las 7,45 y las 9,00, de lunes a viernes y entre las 14,30 y las 15,15 de lunes a viernes, así como entre las 16,30 y las 20,00 horas los martes y los jueves.

7. Los calendarios laborales podrán establecer otros límites horarios que permitan completar el número de horas adicionales necesarias para alcanzar la duración total de la jornada. Asimismo, atendiendo a la necesidad de mantener horarios de apertura al público de determinadas oficinas y servicios públicos, se podrán establecer otros límites horarios para la presencia obligada del personal.

8. La implantación del horario flexible estará supeditada, en todo caso, a la posibilidad real de su control efectivo y fiable así como a las necesidades de cada servicio.

Artículo 32. Jornada en régimen de especial dedicación.

1. La duración de la jornada del personal que desempeñe puestos de trabajo considerados de especial dedicación será de 40 horas semanales de trabajo de promedio en cómputo anual, sin perjuicio del aumento horario que excepcionalmente sea preciso por necesidades del servicio.

2. La Administración determinará los puestos de trabajo que por sus características deban prestarse en régimen de especial dedicación, previo informe y consulta de la Comisión del Convenio.

3. El personal que preste sus servicios en régimen de especial dedicación no podrá acogerse a la jornada reducida por interés particular.

Artículo 33. Jornada reducida.

1. La jornada ordinaria podrá ser objeto de reducción en los siguientes supuestos:

- a) Por cuidado de hijo menor de doce meses.
- b) Por razones de guarda legal.
- c) Por interés particular.
- d) Por periodo estival.

2. La reducción de jornada conllevará la disminución de retribuciones, en los supuestos y con la proporcionalidad que, en cada caso, resulte de aplicación conforme a la normativa vigente, y en lo expresamente regulado en el presente Convenio.

3. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del servicio, los empleados municipales podrán solicitar a la Delegación de Recursos Humanos el reconocimiento de una jornada reducida por interés particular, ininterrumpida, desde las 9,00 a las 14,00 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75 por 100 de sus retribuciones.

4. No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado deba prestar servicios en régimen de especial dedicación.

5. La modalidad de jornada reducida por interés particular será incompatible con otras reducciones de jornada previstas en la normativa vigente.

Artículo 34. Medidas adicionales de flexibilidad horaria.

Se podrá hacer uso de flexibilidad horaria, sin perjuicio de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

1. Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

2. Los empleados públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

3. Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

4. Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad personal dentro de la jornada de trabajo.

5. Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social, previa justificación de la necesidad personal dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 35. Jornadas y horarios especiales

Por interés de los servicios se podrán establecer jornadas y horarios especiales que deban realizarse en determinadas funciones o departamentos, previa negociación con las organizaciones sindicales en el ámbito correspondiente.

Artículo 36. Jornada estival.

Durante el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo cuya concreción se establecerá en el seno de la Comisión del Convenio.

Artículo 37. Justificación de ausencias.

1. Los empleados públicos deberán registrar en el sistema de control horario de su centro de trabajo todas las entradas y salidas correspondientes a su modalidad de jornada.

2. Igualmente, las ausencias, las faltas de puntualidad y de permanencia del personal en su puesto de trabajo, cualquiera que sea su causa, deberán ser registradas por los empleados públicos que incurran en ellas en el sistema de control horario que exista en cada centro.

3. En los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consulta, prueba o tratamiento médicos, dicho periodo de tiempo se considerará como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el empleado público su asistencia y la hora de la cita.

4. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39.1, en los casos de ausencia durante la totalidad de la jornada diaria por causa de enfermedad o accidente sin que se haya expedido parte médico de baja, deberá darse aviso de esta circunstancia al servicio médico así como al superior jerárquico de manera inmediata y comportará, en su caso, la obligación de recuperación de la jornada no trabajada o la reducción de retribuciones de conformidad con lo establecido en este Convenio.

En todo caso, una vez reincorporado el empleado público a su puesto, deberá justificar de manera inmediata la concurrencia de la causa de enfermedad.

5. En el supuesto de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, el parte médico acreditativo de la baja deberá remitirse al Servicio de Gestión de Recursos Humanos y Función Pública no más tarde del cuarto día desde que se haya iniciado esta situación. El mencionado parte deberá acreditar la ausencia de cada una de las fechas en que la situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural se haya producido, cualquiera que sea su duración.

6. Los sucesivos partes médicos de confirmación de la baja inicial, así como los informes médicos de ratificación, deberán presentarse al Servicio de Gestión de Recursos Humanos y Función Pública, como máximo el tercer día hábil siguiente a su expedición.

7. Una vez expedido parte médico de alta, la incorporación al puesto de trabajo ha de ser el primer día hábil siguiente a su expedición, aportando en ese momento el citado parte al Servicio de Gestión de Recursos Humanos y Función Pública.

8. En caso de incumplirse la obligación de presentación de los justificantes de ausencia previstos en este epígrafe o del parte médico de baja en los términos y plazos establecidos en el régimen de Seguridad Social aplicable, se estará a lo dispuesto en el presente Convenio en lo relativo a las ausencias injustificadas, y en virtud del cual se procederá a aplicar la correspondiente deducción proporcional de haberes.

Artículo 38. Control y seguimiento horario.

1.- Los responsables de las unidades administrativas exigirán la justificación oportuna de todas las ausencias y no autorizarán dentro de la jornada laboral aquellas ausencias para asuntos que puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, salvo las que correspondan al cumplimiento de un deber inexcusable. En el resto de los casos, aún debidamente justificados, el tiempo de ausencia será recuperado dentro de las franjas de horario flexible dentro de la misma semana en que la ausencia se produzca o, como máximo, en la semana siguiente, siempre y cuando el régimen de jornada y horario del servicio afectado lo permitiera.

2.- La Delegación de Recursos Humanos, a través del Servicio de Gestión de Recursos Humanos y Función Pública, promoverá programas de cumplimiento de la jornada de trabajo debida y de control del absentismo, adoptando las medidas necesarias para la corrección de incumplimientos e infracciones.

Asimismo, se elaborará información sistemática sobre el cumplimiento de jornadas y horarios de trabajo y sobre los niveles de absentismo, de acuerdo con los criterios que se determinen y con el procedimiento electrónico que se establezca.

3.- Por su parte, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos y Función Pública y los responsables de los demás servicios y de las unidades administrativas, realizarán mensualmente seguimiento tanto de las ausencias no justificadas como de la realización de las correspondientes deducciones proporcionales de haberes.

Artículo 39. Descuento en nómina.

1. El descuento en nómina no será de aplicación a ocho días de ausencias a lo largo del año natural, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente y no den lugar a incapacidad temporal, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, y sólo cuando se justifique la ausencia sin baja médica por el servicio médico del Ayuntamiento o por médico facultativo de los servicios públicos de salud.

En todo caso, en dichos supuestos el empleado deberá ponerse en contacto inmediato con el servicio médico del Ayuntamiento para darle conocimiento de dichas circunstancias y la causa de la incapacidad, sin perjuicio de lo cual dicho servicio, a su juicio facultativo, determinará la suficiencia y justificación del motivo de la incapacidad.

2.- Los días de ausencia al trabajo por parte de los empleados municipales que superen el límite de días de ausencia al año establecidos en el número anterior que no den lugar a una situación de incapacidad temporal, comportarán la misma deducción porcentual de retribuciones por incapacidad temporal que la señalada en el artículo 9 y en la Disposición adicional decimoctava del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad y la Disposición Adicional trigésima octava, Uno, de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013.

3.- La parte de jornada no realizada sin causa justificada y que no haya sido recuperada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, dentro de los tres meses siguientes a la ausencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, modificado por el artículo 102.2 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, sin perjuicio, en su caso, de las medidas disciplinarias que pudieran adoptarse, especialmente en las acciones de fraude en el cumplimiento del horario.

4.- Cuando se incumpla la obligación, derivada de las previsiones del régimen de Seguridad Social que resulte de aplicación, de presentar en plazo el correspondiente parte de baja, se aplicará la deducción proporcional de retribuciones.

Artículo 40. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquéllas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

2. Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable y se compensarán primordialmente, siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso a razón de dos horas de descanso por cada hora de trabajo. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el personal cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

3. Las horas extraordinarias que no se compensen con tiempo de descanso, se remunerarán con un valor único para todas las categorías profesionales de 24,02 euros las efectuadas en sábados, domingos y festivos y de 16,80 euros para el resto de los días.

CAPÍTULO VIII. Vacaciones y permisos.

Artículo 41. Vacaciones.

1. Durante cada año natural las vacaciones tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles.

2. En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

3. Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos. Sin perjuicio de lo anterior, de los días de vacaciones previstos en el apartado 1 del presente artículo, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural, pudiendo sólo en este caso acumularse a los días de asuntos particulares.

4. Al menos, la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros períodos.

5. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al personal en cuanto a la época del disfrute, siempre que no suponga menoscabo en la prestación de los servicios a los que se encuentre adscritos, debiendo en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma unidad administrativa o servicio.

En caso de no existir acuerdo, se procederá por el sistema de turnos establecido en años anteriores asegurando que los distintos servicios queden cubiertos. No obstante, se podrán realizar cambios de vacaciones debiendo solicitarse por escrito y con suficiente antelación.

Cuando ambos cónyuges presten servicios en el Ayuntamiento o sus Organismos Públicos, se procurará, si el servicio lo permite, que ambos disfruten las mismas fechas en su periodo de vacaciones, si así lo solicitaran.

6. Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos debidamente justificados indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal debidamente justificada, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal debidamente justificada, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

7. Tanto de las variaciones, como de los posibles conflictos que se puedan producir, se dará cuenta a los diferentes representantes de los empleados públicos, debiendo estar aprobado el calendario de vacaciones a 30 de Abril de cada año, excepto para aquellos servicios que en sus calendarios laborales se determinen otras fechas.

8. Para el caso en que se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los períodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.

9. La Administración dictará las instrucciones oportunas con el fin de establecer los procedimientos que tengan por objeto resolver las solicitudes de vacaciones conforme al presente Convenio, con indicación de los plazos máximos de duración de los mismos, así como de los efectos que produzca el silencio administrativo.

Artículo 42. Permisos.

1. El personal laboral del Ayuntamiento y de sus Organismos Autónomos tendrán los siguientes permisos:

- a) Por fallecimiento, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica grave, o por enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca en el municipio de Mairena del Aljarafe, o cinco días hábiles si el suceso se produce fuera de dicho municipio.
Cuando se trate del fallecimiento, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica grave, o por enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca dentro del municipio de Mairena del Aljarafe, o cuatro días hábiles si el suceso se produce fuera de dicho municipio.
- b) Por intervención quirúrgica no grave sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca dentro del municipio de Mairena del Aljarafe, o tres días hábiles si el suceso se produce fuera de dicho municipio.
- c) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días naturales continuados. Serán titulares de este permiso tanto la madre como el padre, pudiendo estos alternar su ejercicio, siempre que la suma de los días no supere el máximo establecido.
- d) Por traslado de domicilio habitual, un día hábil cuando el suceso se produzca dentro del municipio de Mairena del Aljarafe, o dos días hábiles si se produce fuera de dicho municipio.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- f) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- g) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas.
- h) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.
Igualmente la empleada podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- i) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los empleados tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de una hora diaria percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- j) *Por razones de guarda legal, cuando el empleado tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo en un tercio o en la mitad de la misma, percibiendo un 80% o un 60%, respectivamente de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal laboral hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores al devengo de las citadas pagas. Tendrá el mismo derecho el empleado que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.*
- k) *Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes, el empleado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido. Igualmente el empleado podrá solicitar la sustitución del tiempo de cuidados establecido en este apartado por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.*
- l) *Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Se entiende como deber inexcusable de carácter público o personal la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa, tales como, entre otras, la pertenencia a un jurado, el deber de comparecer en aquellos procesos en donde el trabajador concurre en calidad de testigo o de perito, y el cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo, así como la asistencia al acto de oferta de vacantes y elección de destino correspondiente a la convocatoria de pruebas selectivas por las Administraciones Públicas. Asimismo, se incluyen en el concepto de deber inexcusable, los deberes de carácter cívico, como por ejemplo, la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio, así como el desempeño de cargos electivos en las Administraciones Locales tales como la asistencia a plenos o comisiones de gobierno que coincidan con el horario de trabajo y sólo por el tiempo imprescindible. No podrán considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso todas aquellas actuaciones que impliquen la presencia del interesado y puedan realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad.*
- m) *Por asuntos particulares, tres días.*
- n) *Por matrimonio, quince días.*

2. *El disfrute de los permisos establecidos en los apartados 1.a) y b) podrán ejercitarse bien de forma continuada desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente durante el mismo en este último supuesto, cuando lo permitan las necesidades del servicio. En cuanto al permiso por fallecimiento, procederá la autorización del disfrute en días alternos siempre y cuando los interesados acrediten la concurrencia de circunstancias excepcionales, que habrán de ser debidamente ponderadas por el órgano competente en materia de personal, siempre que se justifiquen y ello no suponga un abuso del derecho.*

3. *En cuanto al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.*

4. *Los permisos y reducciones de jornada reconocidos en el presente Convenio Colectivo referidos a las uniones matrimoniales se extenderán a las uniones o parejas de hecho debidamente acreditadas conforme a la legislación aplicable.*

Artículo 43. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: *tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. Una vez agostados los periodos anteriores, se tendrá derecho a un permiso retribuido de catorce días naturales adicionales. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.*

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: *tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.*

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

- c) Permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b) y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada municipal y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer: las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

- e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo departamento o servicio, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

CAPÍTULO IX. Formación

Artículo 44. Principios generales.

1. En el ámbito de las Administraciones Públicas, la formación profesional continua y el reciclaje profesional de todos los empleados públicos, constituye una necesidad imprescindible tanto para conseguir objetivos de eficacia y de modernización como para incrementar la productividad de la organización en su conjunto.

2. Los empleados públicos municipales podrán participar en los planes de formación que son promovidos por entidades u organismos públicos de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de las entidades Locales (incluidas Federaciones y Asociaciones de Municipios y Provincias), así como por las Organizaciones Sindicales representativas en el conjunto de todas las Administraciones Públicas.

3. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional de acuerdo con lo previsto en Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, organizados por las entidades establecidas en el número anterior.

4. Serán de naturaleza obligatoria la formación que se produzca por procesos de reorganización administrativa que suponga capacitación y reconversión profesional, y/o inclusión de nuevas formas de trabajo.

Artículo 45. Planes de formación.

El Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos llevarán a cabo planes de formación que se negociarán con las organizaciones sindicales, con el fin de que los trabajadores puedan desarrollar y adquirir nuevas capacidades profesionales.

Artículo 46. Tiempos para la formación.

1. El tiempo de asistencia a los cursos de formación obligatorios para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, comprendidos los inscritos en los planes de formación continua, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario laboral de los trabajadores y así lo permitan las necesidades del servicio debidamente motivadas.

No obstante lo anterior, los trabajadores podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

2. La Administración determinará la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, particularmente en los procesos de reorganización de efectivos.

Igualmente la Administración establecerá la posibilidad de armonizar los períodos de formación de los trabajadores con jornadas especiales que garanticen el descanso obligatorio.

Artículo 47. Permisos para la formación.

1. Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores, se concederán permisos para los siguientes supuestos:

- a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, pruebas selectivas en la Administración y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocidos, durante el tiempo necesario para su celebración y desplazamiento en su caso.
- b) Permisos para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional que se celebren fuera del ámbito de la Administración y cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente y del Servicio de Gestión de Recursos Humanos y Función Pública.
- c) Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

2. Los periodos de disfrute de estos permisos no podrán acumularse a otros tipos de permisos y licencias.

CAPÍTULO X. Suspensión del contrato, excedencias y licencias no retribuidas.

Artículo 48. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio de las causas por las el contrato de trabajo podrá suspenderse y que se establecen en los artículos 45, 48 y 48 bis del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador fijo de plantilla en situación de invalidez permanente y que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, tendrá derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

No obstante si se produjera la mejoría efectiva del trabajador, una vez superado el período de dos años y hasta un máximo de cuatro años desde la citada resolución, el trabajador podrá reincorporarse siempre y cuando exista un puesto de trabajo vacante de su grupo profesional y cumpla los requisitos para el desempeño del puesto de trabajo.

Artículo 49. Excedencia voluntaria.

1. Las excedencias podrán ser:

- a) Por interés particular.

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por un periodo máximo de cinco años y mínimo de cuatro meses por los trabajadores fijos con al menos un año de antigüedad

continuada al servicio del Ayuntamiento o de sus Organismos Autónomos inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de la Administración deberá emitirse en el plazo de treinta días y se comunicará al interesado y a la representación de los trabajadores. Una vez concedido el periodo de excedencia, este no podrá ser objeto de variación, tanto de aumento como de disminución.

El trabajador fijo en excedencia voluntaria por interés particular tendrá derecho durante un periodo de dos años desde la concesión de aquella a incorporarse inmediatamente en el mismo puesto de trabajo que disfrutaba antes de producirse la excedencia, siempre y cuando lo comunique con una antelación mínima de 30 días a la fecha de terminación de la misma. En caso de que la excedencia fuese superior a dos años, tendrá derecho a incorporarse siempre y cuando haya o se produzca vacante de su grupo profesional y cumpla los requisitos para el desempeño del puesto de trabajo.

El derecho a la excedencia voluntaria por interés particular sólo podrá ser ejercido nuevamente por el mismo trabajador fijo una vez transcurridos tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Procederá, asimismo, declarar en excedencia voluntaria a los trabajadores cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, incumplan la obligación de solicitar el reingreso en el plazo establecido.

No podrá declararse a solicitud del trabajador cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.

b) Para el cuidado de hijos.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la resolución judicial o administrativa por la que se constituya la adopción. Cuando dos o más trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Único generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años a contar desde la fecha del nacimiento. Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años. Transcurrido los dos años, la reserva lo será a un puesto del mismo grupo profesional. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reingreso al servicio activo, con quince días de antelación, el trabajador será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores, tanto permanente como preadoptivo, producirá los mismos efectos que la adopción.

c) Para el cuidado del cónyuge, ascendientes, descendientes y familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un periodo máximo de tres años, para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que convivan maritalmente, y ascendientes o descendientes familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de edad, accidente, enfermedad o discapacidad debidamente acreditadas, no desempeñen actividad retribuida y no puedan valerse por sí mismo. Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad, a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años y a la asistencia a los cursos de formación. Transcurridos los dos años, la reserva será a un puesto del mismo grupo profesional.

d) Por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

Quedará en esta situación el contratado laboral fijo que, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por desempeñar un puesto de trabajo en el sector público excluido del ámbito del Convenio Único, o cuando dentro del ámbito del Convenio Único acceda a grupo profesional distinto, siempre que haya accedido al mismo mediante el procedimiento de convocatoria libre previsto en el presente Convenio.

El desempeño de puestos de trabajo de carácter temporal, en el sector público, como funcionario interino o como personal laboral temporal, no habilitará para pasar a la situación de excedencia por incompatibilidad.

Una vez producido el cese en el puesto de trabajo que dio lugar a la situación de excedencia por incompatibilidad, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años, salvo que en el plazo indicado para la solicitud de reingreso, hayan pasado a desempeñar otro puesto de trabajo que diera lugar a una nueva situación de excedencia por incompatibilidad, en cuyo caso continuaría en esa situación sin solución de continuidad, durante el tiempo que desempeñara dicho puesto.

e) Por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los contratados laborales fijos cuyo cónyuge o conviviente acreditado resida en otra provincia o isla por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo, como funcionario de carrera o como contratado laboral, en cualquier Administración Pública, organismo público o entidad gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial. El contratado laboral fijo deberá efectuar la solicitud de esta excedencia con una antelación mínima de un mes a la fecha a partir de la cual pretenda iniciarse la misma.

Antes de finalizar el período de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

f) Por razón de violencia de género.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del

puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos y antigüedad.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

La acreditación de la situación de violencia de género ejercida sobre la trabajadora se realizará con arreglo a lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

2. *A los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de los números b), c) y f) de este artículo, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.*

Artículo 50. Reingresos.

1. *El trabajador que solicite su reingreso tras una excedencia voluntaria tendrá derecho a ocupar de forma provisional una vacante de necesaria cobertura del mismo grupo profesional y, en su caso, titulación y especialidad iguales a las suyas, siempre que no se encuentre comprendida entre las plazas ofrecidas en concurso de traslado o de promoción. La plaza vacante ocupada con carácter provisional se convocará para su cobertura definitiva mediante traslado en el plazo máximo de un año y el trabajador tendrá obligación de participar en la convocatoria, solicitando el puesto que ocupa provisionalmente.*

2. *Si no existiera vacante en su grupo profesional y sí la hubiera en grupo inferior, podrá optar por el reingreso en ésta o bien esperar a que se produzca aquélla. En el supuesto de que no existiera vacante adecuada en su grupo profesional y el trabajador optara por reingresar en un puesto de inferior grupo profesional, percibirá las retribuciones correspondientes a éste, manteniendo la opción al reingreso en un puesto de su grupo profesional, en las mismas condiciones señaladas en el apartado anterior.*

3. *La solicitud de reingreso caducará transcurridos seis meses desde que se cursó sin que el mismo se haya llevado a efecto, salvo que se renueve de forma expresa y por escrito en iguales o diferentes términos.*

4. *Una vez reingresado, el trabajador deberá incorporarse al puesto adjudicado, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la notificación del reingreso. De no hacerlo, será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años, salvo fuerza mayor probada documentalmente.*

Artículo 51. Excedencia forzosa.

1. *La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo transcurrido en la misma, se concederá al contratado laboral fijo, por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de ámbito provincial o superior, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, que imposibilite la asistencia al trabajo.*

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

A los efectos de este artículo se entiende por cargo público el cargo político temporal o amovible al que se accede por elección, por designación o por nombramiento de la autoridad competente y que conlleva el ejercicio o participación cualificada en las labores de gobierno o decisión política, incluido el personal eventual de especial confianza. En ningún caso podrá entenderse incluido en este apartado el desempeño de cargos de carácter permanente.

2. Se reconoce el derecho a la excedencia forzosa con derecho a reserva de su puesto de trabajo y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo transcurrido en la misma, a los trabajadores fijos de plantilla que durante el ejercicio de entrada en vigor de este Convenio, con motivo del cambio en la forma de gestión directa a indirecta de cualquier servicio municipal, hayan sido o sean subrogados por la empresa concesionaria adjudicataria de los mismos. De igual modo podrá reconocerse la excedencia forzosa en aquellos otros casos en que así se acuerde por la Administración y la representación legal de los trabajadores.

Artículo 52. Licencias no retribuidas.

Excepcionalmente, sin perjuicio de los servicios, en los casos debidamente justificados podrán concederse licencias sin sueldo de hasta nueve meses a los trabajadores con una antigüedad mínima de dos años de servicio, pudiendo disfrutarse fraccionadamente.

CAPÍTULO XI. Régimen disciplinario

Artículo 53. Marco normativo.

1. El personal laboral afecto al presente Convenio Colectivo queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el Título VII del Estatuto Básico del Empleado Público, en la legislación laboral así como en el presente Convenio Colectivo.

2. El personal laboral que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3. Igualmente, incurrirá en responsabilidad el personal laboral que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

Artículo 54. Faltas disciplinarias.

1. Las acciones y omisiones sancionables en que incurran los trabajadores afectados por este Convenio, se clasificarán, con independencia de lo regulado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves

2. Son faltas leves:

- a) Las faltas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada y hasta tres días, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador, perjuicios notorios para el servicio, en cuyo caso se calificaría como falta grave.
- b) La falta de asistencia sin causa justificada.
- c) La no comunicación, con la antelación suficiente, de la falta al trabajo por causas justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) El abandono injustificado y por breve tiempo del puesto del trabajo, sin aviso ni causa justificada.
- e) El incumplimiento o retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas u órdenes de los superiores dentro de las atribuciones de su cargo y deontología profesional.. En el caso de que de tales actos deriven, por la función especial del trabajador o de la tarea encomendada, en perjuicios notorios para el servicio se calificará como falta grave.
- f) El indispuesto durante las horas de servicio o baja por enfermedad que se halle ausente de su domicilio por causa no justificada.
- g) La no tramitación del parte de baja por enfermedad, en el plazo de setenta y dos horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- h) El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.
- i) La leve incorrección con el público y, en general, con los usuarios de los servicios, así como con los demás empleados públicos y subordinados.
- j) Las discusiones con los compañeros en horas laborales.
- k) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o la situación familiar cuando ello suponga un fraude para el Ayuntamiento o la Seguridad Social.

3. Serán faltas graves:

- a) *La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves en un semestre aunque sea de distinta naturaleza.*
- b) *Más de tres faltas de puntualidad no justificadas, en el periodo de un mes.*
- c) *Faltar dos días al trabajo sin causa justificada en el periodo de un mes. Cuando se deriven perjuicios notorios para el trabajo encomendado, se considerará muy grave.*
- d) *El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada ni previo aviso.*
- e) *Entregarse a cualquier juego o distracción en horas de trabajo.*
- f) *El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible.*
- g) *La realización de actividades particulares o ajenas al servicio durante la jornada de trabajo, en el centro de trabajo o fuera del mismo, así como el uso para fines propios de los enseres y herramientas de propiedad municipal.*
- h) *El daño voluntario en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.*
- i) *El incumplimiento grave o recurrente de los deberes profesionales por descuido o negligencia inexcusable.*
- j) *La reincidencia en el retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas o en el incumplimiento o desobediencia a las órdenes de los superiores. Cuando de dicha reincidencia se deriven perjuicios notorios para el servicio la falta se considerará muy grave.*
- k) *El incumplimiento por parte de los responsables de grupo de la obligación de notificar las negligencias, las faltas de asistencia, incumplimiento de sus deberes profesionales o ausencia del trabajo del personal a su cargo*
- l) *La simulación de enfermedad o accidente.*
- m) *La simulación de la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.*
- n) *La manipulación o falseamiento intencionado de la tarjeta, lista de asistencia o cualquier otro elemento de control horario para simular la presencia del trabajador o de cualquier otro empleado público en el puesto de trabajo.*
- ñ) *Discusiones con los compañeros de trabajo en presencia del público.*
- o) *Falta notoria de respeto y consideración al público.*
- p) *Las faltas notorias de respeto, consideración o ética profesional en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeña*
- q) *La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del puesto y que tengan carácter confidencial suficientemente especificado, aunque sea fuera de la jornada de trabajo.*
- r) *Abuso de autoridad*
- s) *La inobservancia de las medidas de seguridad a las que el trabajador/a tenga acceso.*
- t) *La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo de accidente para sí o para otro.*
- u) *El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.*

4. Serán faltas muy graves:

- a) *La reincidencia en la comisión de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.*
- b) *Más de quince faltas de puntualidad en un periodo de dos meses o de treinta en un año.*
- c) *Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada, en un periodo de seis meses o de veinte en un año.*

- d) *Los malos tratos de palabra u obra, las ofensas verbales o físicas a jefes, superiores, compañeros o personal a su cargo, incluyendo el acoso moral.*
- e) *Originar riñas y pendencias entre los compañeros de trabajo.*
- f) *Las conductas constitutivas de acoso sexual.*
- g) *El fraude, deslealtad o abuso de confianza en la gestión encomendada o el desempeño del puesto de trabajo.*
- h) *La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo, ajenos al puesto desempeñado.*
- i) *El falsear datos ante el Ayuntamiento, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.*
- j) *Hacer desaparecer o causar desperfectos en los materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentación de la Empresa.*
- k) *El hurto o robo a los empleados municipales.*
- l) *La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, siempre que el trabajador se niegue a someterse a procedimientos de rehabilitación.*
- m) *Violar el secreto de correspondencia o documento reservados de la Administración.*
- n) *La falta continuada de aseo, siempre que haya quejas reiteradas de los compañeros y se le haya llamado repetidamente la atención.*
- ñ) *La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal y exigible del trabajo.*
- o) *La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.*
- p) *La obstaculización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.*
- q) *El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.*
- r) *El incumplimiento de la obligación de atender, en caso de huelga, los servicios mínimos.*

Artículo 55. Sanciones.

Por razón de las faltas a que se refiere este Convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones según la gravedad y circunstancias:

1. *Por falta leve:*
 - a) *Amonestación por escrito.*
 - b) *Suspensión de empleo y sueldo hasta cinco días.*
2. *Por falta grave se aplicará la sanción de suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.*
3. *Por falta muy grave, se aplicarán las siguientes sanciones:*
 - a) *Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días.*
 - b) *Inhabilitación por un periodo superior a uno a cinco años, para la promoción o ascenso, así como para concurrir a pruebas selectivas.*
 - c) *Despido.*

Artículo 56. Procedimiento.

1. *Ningún trabajador podrá ser sancionado por falta grave o muy grave sin la previa apertura de expediente contradictorio que será tramitado, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero o norma que lo sustituya, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado y en el que será oído el interesado. El trabajador podrá solicitar la presencia de su representación sindical.*

2. *La aplicación de cualquier sanción requerirá el conocimiento del Comité de Empresa con un plazo mínimo de un día hábil, a fin de que el mismo pueda emitir su informe en el plazo improrrogable de tres días hábiles. En el caso de sanciones graves o muy graves el plazo de emisión de informe por parte del Comité de Empresa*

será de siete días hábiles que, en ningún caso, tendrá carácter vinculante. Dicha notificación interrumpirá el plazo de prescripción de la falta.

3. Se establece un procedimiento de revisión de sanciones impuestas, a través de una Comisión del Convenio creada al efecto, a la que cualquier personal laboral podrá plantear reclamación en el plazo de cinco días de la notificación sancionadora. Este intento de solución de las divergencias laborales tendrá carácter previo sobre otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía judicial. Se considerará intentada la solución a través de la Comisión del Convenio cuando hayan transcurrido diez días desde que se pidió la intervención de la misma y ésta no se haya producido.

Artículo 57. Prescripción de faltas y sanciones.

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

2. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

3. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

CAPÍTULO XII. Salud laboral

Artículo 58. Marco normativo.

El presente Capítulo se considerará complementado por la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, y demás normas y disposiciones en esta materia que tengan carácter de norma mínima de derecho necesario. Entre lo establecido en estos artículos y lo dispuesto en la Ley, se entiende que primarán las disposiciones que se consideren más favorables, al objeto de garantizar la seguridad y salud del personal laboral.

La Administración de Sevilla realizará una política integral de protección de la salud del personal laboral mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, a cuyo fin habrán de desarrollarse las acciones preventivas necesarias para garantizar este derecho.

Artículo 59. Salud laboral. Principios generales.

Los principios generales en el ámbito de la salud laboral y la seguridad en el trabajo son los siguientes:

Primero. El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, sano y seguro teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la sociedad. Las condiciones de trabajo han de adaptarse a las aptitudes físicas y las condiciones de trabajo.

Segundo. La Administración a través de la evaluación periódica de los riesgos laborales, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, relacionada con el medio ambiente laboral, y mediante la preceptiva planificación preventiva, establecerá un plan de actuaciones con las medidas correctoras y de mejora que deban aplicarse, y su revisión como máximo cada 2 años. De los resultados de las evaluaciones se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud Laboral, debiendo tratarse en el seno de dicho órgano las medidas propuestas y los plazos de ejecución.

Tercero. Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda sobre la seguridad y salud laboral del personal laboral.

Cuarto. Con el objetivo de una integración efectiva, se realizarán cuantas gestiones sean necesarias para permitir y mejorar la accesibilidad de locales y puestos de trabajo al personal laboral con condiciones físicas disminuidas.

Quinto. En todos los centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, completo y suficiente, bajo la responsabilidad del responsable de la unidad

Sexto. Todo trabajo, que después de efectuadas las correspondientes evaluaciones de riesgos, sea declarado por la Autoridad Laboral o el Servicio de Prevención, insalubre, tóxico, penoso o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, adoptándose las medidas pertinentes para que tales circunstancias desaparezcan o disminuyan sus incidencias con la correspondiente repercusión en la retribución complementaria.

Séptimo. En relación con el personal no incluido en el presente convenio, serán de aplicación las medidas de protección incluidas en este Capítulo, así como las medidas de prevención previstas con carácter general en la normativa vigente.

Artículo 60. Uniformidad

1. El Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos facilitarán a los trabajadores los medios y equipos de protección personal adecuados con el puesto de trabajo y la función que se realice y que se establecen en el Anexo II del presente Convenio.

2. El Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos, velará para que los uniformes reúnan las condiciones de idoneidad y seguridad a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo efecto podrá solicitar informes previos a la compra del vestuario.

3. Se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega para los uniformes de dos veces al año: una en verano (de mayo a junio) y otra en invierno (de septiembre a octubre).

4. Se regula la obligatoriedad de usar el uniforme de trabajo como norma de disciplina, y no se permitirá realizar las tareas propias del puesto, si no se está debidamente uniformado.

A todos los efectos, el uniforme de trabajo será considerado como equipo de protección individual, cuando éste afecte directamente a las condiciones de seguridad y salud en el desempeño del mismo.

5. Las prendas y calzado que se deterioren como consecuencia de su uso en el trabajo se repondrán inmediatamente, previa entrega de las mismas.

6. Cuando se produzcan traslados de sección, departamento o servicios que conlleven un cambio en la uniformidad, se dotará al personal afectado de las prendas adecuadas al nuevo puesto de trabajo.

7. Al personal que presente incompatibilidad al calzado de seguridad estándar y con la debida prescripción facultativa del servicio de prevención, se le dotará de calzado de seguridad especial con arreglo a sus circunstancias y a las funciones del puesto de trabajo que ocupe.

Artículo 61. Medios y equipos de protección personal.

1. El Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados a las funciones y actividades que deba realizar el personal, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos.

Así mismo deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual (E.P.I.) adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos.

2. El Comité de Seguridad y Salud velará que los equipos de protección individual reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, así como por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

3. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Artículo 62. Movilidad funcional por disminución de capacidad y por incapacidad permanente total por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

1. En el caso de disminución de capacidad o de incapacidad laboral permanente total derivadas ambas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Administración procederá, de oficio o a petición del trabajador, previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador siempre

que exista una vacante de igual o inferior grupo profesional a la del trabajador y resulte compatible con su capacitación profesional, dando lugar con ello a una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

2. Los complementos de puesto y aquellos otros que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

3. Los servicios de prevención de riesgos laborales, a la vista del informe médico presentado por el trabajador, deberán determinar que el puesto de trabajo ofertado no pueda influir negativamente en la salud del trabajador. En el caso de que, siendo favorable el informe de los servicios de prevención de riesgos laborales, el trabajador rechace el puesto de que se trate, éste habrá decaído en su derecho a que se le aplique esta movilidad funcional.

4. Si el trabajador no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

5. La movilidad regulada en este artículo no dará lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no es renunciable una vez adjudicado el puesto definitivamente. El plazo de incorporación será de tres días hábiles, debiendo permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino antes de concursar, tras la adjudicación definitiva del puesto.

6. En los supuestos de movilidad contemplados en este artículo, cuando la misma se realice a un puesto de trabajo de un grupo profesional inferior al que ostentase el trabajador afectado, dicha movilidad requerirá el previo consentimiento del mismo, produciéndose una novación modificativa del contrato que en ningún caso dará lugar a conservar derecho alguno respecto del grupo profesional de origen.

7. De los supuestos de movilidad contemplados en este artículo ser informada la Comisión del Convenio.

Artículo 63. Movilidad funcional para protección a la maternidad.

1. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación de los servicios médicos de la Administración.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación de los servicios médicos de la Administración.

3. Lo establecido en los números anteriores se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. La Administración deberá comunicar estos cambios con carácter previo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 64. Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en los supuestos del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores y/o empleados públicos, de dos o más empresas, departamentos u organismos públicos, en cualquiera de los supuestos en que, conforme a lo establecido en el artículo 23 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, sea necesaria la coordinación de las distintas actividades empresariales, deberá actuarse según lo previsto en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero («BOE» n.º 27, de 31 de enero), para cada uno de los supuestos recogidos en el mismo.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar al centro, y éste recabar de aquellos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzcan sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

CAPÍTULO XIII. Derechos sociales

Artículo 65. Acción social.

1. *El Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos abordarán la puesta en marcha de un Plan de Acción Social para todo el personal dependiente del mismo, acorde al porcentaje de masa salarial global que se destine a estos efectos, cuyos criterios, cuantía y distribución serán objeto de negociación en la Mesa General del personal laboral y funcionario, de conformidad con el artículo 37.1.i) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.*

2. *Le corresponde a la Administración y a las centrales sindicales, en el ámbito de negociación correspondiente:*

- a) *Efectuar propuestas de actuación.*
- b) *Aportar criterios para el desarrollo de las distintas acciones.*
- c) *Realizar el seguimiento y evaluación del plan.*

Artículo 66. Prestación económica en la situación de incapacidad temporal.

Al personal sujeto al ámbito de aplicación del presente Convenio, se le aplicará, mientras se encuentre en situación de incapacidad temporal, además de lo previsto en la legislación de Seguridad Social, un complemento consistente en un porcentaje sobre la diferencia entre las prestaciones económicas que reciba del régimen de Seguridad Social al que estuviera acogido y las retribuciones que viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Cuantía del complemento.

- a) *Se abonará el 100 por cien del complemento por incapacidad temporal en los supuestos en los que la citada incapacidad se origine por contingencias profesionales y por contingencias comunes que generen hospitalización o intervención quirúrgica.*
 - b) *Asimismo, se percibirá el 100 por cien de este complemento en el caso de enfermedad grave dentro de los supuestos que establece el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, y en aquellos supuestos relativos a tratamientos y técnicas diagnósticas, no encuadrados en los supuestos anteriores, previo informe y valoración por parte del servicio médico del Ayuntamiento.*
 - c) *En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral no recogidos en los supuestos anteriores, el complemento se calculará:*
 - *Desde el primer día de la situación de incapacidad temporal hasta el tercer día inclusive, se abonará el 50 por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.*
 - *Desde el cuarto día de la incapacidad temporal hasta el vigésimo día, inclusive, el complemento que se suma a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será tal que, sumadas ambas cantidades, sea equivalente al 75 por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.*
 - *A partir del día vigésimo primero inclusive, se abonará el 100 por cien del complemento.*
2. *De las retribuciones a que se refiere el apartado anterior en relación al complemento de incapacidad quedarán excluidos aquellos conceptos que en atención a las condiciones particulares de jornada, rotación, turnicidad, entre otros, sean absorbidos por el nuevo complemento singular*

de puesto que se establezca, así como éste una vez sea establecido, como consecuencia de la aplicación de la Disposición adicional segunda.

3. Requisitos para el derecho al complemento.

- a) Los trabajadores o sus familiares, cuando ellos se encuentren imposibilitados de hacerlo, deberán entregar el parte de baja, y en su caso, los de confirmación, dentro del plazo legal establecido al efecto, al Departamento de Gestión de Recursos Humanos y Función Pública a fin de que éste, si la incapacidad temporal es derivada de enfermedad común, le remita al reconocimiento médico a que se hace referencia en el apartado c), sin cuyos requisitos la Empresa quedará liberada de la obligación de pago. Dicho reconocimiento médico no será obligatorio en los casos de accidente sea o no laboral, sin perjuicio del derecho que la asiste a la Administración para hacerlo cuando la prolongación de la situación así lo aconseje.
- b) Los trabajadores que acrediten el periodo carencial necesario, deberán firmar el parte de baja a los efectos de poder abonarle la prestación establecida por la Seguridad Social. El incumplimiento de esta norma por parte de aquellos trabajadores de los que no se tenga constancia que alcanzan este periodo, dará lugar a que no se satisfagan esas prestaciones, sin perjuicio del derecho que les pueda asistir de reclamarlas a la Seguridad Social.
- c) En los casos de enfermedad común, para acreditar el derecho al complemento, el trabajador deberá prestarse a ser reconocido por el servicio médico del Ayuntamiento, quien deberá emitir informe inexcusable sobre la procedencia o improcedencia a su juicio, de la baja por enfermedad, sin perjuicio de la validez de la otorgada por los servicios médicos de la Seguridad Social a efectos de las prestaciones abonadas por ésta. El incumplimiento de este requisito también dará lugar a que la Empresa quede liberada de la obligación de pago del referido complemento.
- d) El reconocimiento del abono de dicha cantidad complementaria mediante el primitivo informe médico a que hace referencia el apartado anterior, no supone que el mismo tenga un carácter indefinido durante el proceso de I.T., sino que, periódicamente, podrá ser sometido el trabajador afectado a nuevos reconocimientos por el facultativo antes mencionado y a instancias del Departamento de Gestión de Recursos Humanos y Función Pública, resolviéndose conforme al nuevo informe que dicho facultativo habrá de emitir.

Artículo 67. Garantías jurídicas.

1. Por el Ayuntamiento se designará, a su cargo, la defensa de los trabajadores en todo procedimiento judicial que traiga causa del ejercicio de sus funciones durante la jornada laboral.

2. El Ayuntamiento garantizará la adscripción del trabajador que preste servicio de conductor a un puesto de trabajo perteneciente a su grupo profesional y adecuado a sus capacidades en el caso de retirada temporal o definitiva del carnet de conducir, siempre y cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones y no concurran causas de culpa, dolo o mala fe por parte del trabajador.

Artículo 68. Cobertura por accidente y fallecimiento.

1. El Ayuntamiento realizará un seguro de vida y accidente que garanticen las indemnizaciones por fallecimiento, invalidez absoluta y permanente, gran invalidez e invalidez con baremo de accidente, en la cuantía de 20.000 euros.

2. Si el trabajador falleciera de muerte natural, el Ayuntamiento abonará a sus herederos legítimos la cuantía de 3.200 euros, con independencia de las prestaciones sociales que puedan recibir de otros organismos públicos.

Artículo 69. Jubilación

1. El personal accederá a la jubilación ordinaria, con carácter voluntario, siempre que reúna y acredite ante el I.N.S.S, los requisitos de edad y período de carencia que en cada momento determine la legislación vigente.

2. De conformidad con lo dispuesto en la normativa en materia de jubilación, el personal podrá voluntariamente acceder a la jubilación anticipada hasta dos años antes, siempre que cumpla con los requisitos vigentes en la normativa aplicable.

3. El personal laboral tendrá derecho a la jubilación parcial en los términos y condiciones establecidos en la legislación vigente.

4. Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición transitoria tercera se establecen los incentivos a la jubilación anticipada para los trabajadores que cesen por voluntad propia antes de la edad ordinaria que da derecho a la jubilación, en las siguientes cuantías:

- 60 años de edad, 39.000 euros
- 61 años de edad, 31.600 euros
- 62 años de edad, 25.000 euros.
- 63 años de edad, 21.000 euros.
- 64 años de edad, 17.000 euros.
- 65 años de edad, 17.000 euros.
- 66 años de edad, 17.000 euros.

CAPÍTULO XIV. Estructura salarial

Artículo 70. Principios generales.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los periodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 71. Estructura salarial y clasificación.

La estructura salarial regulada en el presente Capítulo se aplica al personal clasificado de acuerdo con lo establecido en el Capítulo V del Convenio.

Artículo 72. Estructura retributiva.

1. Retribuciones básicas:

- A) Salario base.
- B) Pagas extraordinarias.
- C) Antigüedad (trienios).

2. Retribuciones complementarias:

- I. Complementos de grupo profesional.
- II. Complementos de puesto de trabajo tipo o básico.
- III. Complemento singular de puesto de trabajo.
- IV. Complemento de disponibilidad horaria.
- V. Complemento de especial dedicación.
- VI. Complemento de productividad.
- VII. Complemento de permanencia.
- VIII. Complementos personales.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 82.1 de este Convenio, las retribuciones básicas y complementarias se actualizarán anualmente, y con efectos de 1 de enero de cada año, en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije anualmente en las leyes de Presupuestos Generales del Estado para todos los empleados públicos de las Administraciones Públicas.

4. No se podrán reconocer otras retribuciones salariales distintas de las expresamente previstas en el presente Convenio.

Artículo 73. Salario base.

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades, según el grupo profesional y cuya cuantía, para el año 2013, aparece determinada para cada uno de los cinco grupos indicados en el Anexo III del presente Convenio.

Artículo 74. Pagas extraordinarias.

1. El personal laboral afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias al año en las cantidades que se reflejan en el Anexo IV correspondiente a las tablas salariales adjuntas. Dichas pagas se devengarán el 30 de junio y el 31 de diciembre y se abonarán junto con las mensualidades ordinarias de junio y noviembre. Asimismo en los meses de junio y noviembre, junto a la cantidad a percibir por paga extraordinaria, se añadirá el importe de los trienios que percibe cada empleado valorados cada uno de ellos por el importe que se establece en el Anexo IV. Dichas cuantías se percibirán con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

- a) Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses entre 182 (183 en años bisiestos) o 183 días, respectivamente.
- b) Los trabajadores en servicio activo que se encuentren disfrutando de licencia sin derecho a retribución en las fechas indicadas devengarán la correspondiente paga extraordinaria pero su cuantía experimentará la reducción proporcional prevista en la letra a) anterior.
- c) En el mes en que se produzca un cambio de puesto de trabajo que conlleve la adscripción a otra unidad fuera del ámbito de aplicación de este Convenio, en cuyo caso la paga extraordinaria experimentará la reducción proporcional prevista en la letra a) anterior.
- d) En el caso de cese del servicio activo, o de novación contractual derivada de un cambio de grupo profesional, la última paga extraordinaria se devengará el día de cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

A los efectos previstos en el presente apartado, el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Si el cese en el servicio activo se produce durante el mes de diciembre, la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones básicas vigentes en el mismo.

2. A los efectos de lo previsto en este artículo, la paga de junio retribuye el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la correspondiente a diciembre, el periodo de servicios entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

Artículo 75. Antigüedad (trienios).

1. Los trabajadores afectados por este Convenio devengarán trienios por la cuantía que para cada uno de los cinco grupos se indican en el Anexo III y que se abonarán por cada tres años de servicio reconocidos en el Ayuntamiento o sus Organismos Autónomos.

2. Para el perfeccionamiento de trienios en el personal fijo se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de servicios efectivos prestados indistintamente en cualesquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera, como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, debiendo acreditarse documentalmente. Su devengo carecerá de efecto retroactivo.

3. Los trienios se devengarán mensualmente, a partir del primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicio efectivo.

4. Cuando el trabajador cambie de grupo antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicio prestado en el nuevo a que pase a pertenecer.

Artículo 76. Complemento de grupo profesional.

1. El complemento de grupo profesional será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe en función de cada grupo profesional y cuyas cuantías figuran en el Anexo III del presente Convenio.

2. Todos los trabajadores municipales fijos adquirirán el nivel asignado al puesto que ocupan por el desempeño del mismo durante cuatro años continuados.

3. Los trabajadores municipales fijos consolidarán necesariamente como grado personal inicial el correspondiente al nivel del puesto de trabajo adjudicado tras la superación del proceso selectivo y de provisión de puesto de trabajo, salvo que con carácter voluntario pasen a desempeñar un puesto de nivel inferior, en cuyo caso consolidarán el correspondiente a este último.

4. Si durante el tiempo en que el trabajador desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

5. Cuando el empleado municipal obtenga destino de nivel inferior al del grado en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en puestos de nivel superior podrá computarse, a su instancia, para la consolidación del grado correspondiente a aquél.

6. Una vez consolidado el grado inicial el tiempo prestado en comisión de servicios será computable para consolidar el grado correspondiente al puesto desempeñado siempre que se obtenga con carácter definitivo dicho puesto u otro de igual o superior nivel.

Si el puesto obtenido con carácter definitivo fuera de nivel inferior al del desempeñado en comisión y superior al del grado consolidado, el tiempo de desempeño en esta situación se computará para la consolidación del grado correspondiente al nivel del puesto obtenido.

7. El reconocimiento del grado personal se efectuará por la Delegación de Recursos Humanos, que dictará al efecto la oportuna resolución, comunicándose al Registro central de personal dentro de los tres días hábiles siguientes.

9. El grado personal consolidado comporta el derecho a la percepción del complemento de grupo profesional correspondiente a dicho grado personal.

Artículo 77. Complementos de puesto de trabajo tipo o básico.

1. Los complementos de puesto de trabajo tipo o básico son los que están atribuidos a los puestos de trabajo en el Anexo III en función de sus características básicas o de las condiciones de la prestación de los servicios públicos que corresponda a los mismos. Su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en los puestos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo, por lo que no tendrán carácter consolidable de modo que el trabajador dejará de percibirlos cuando se supriman o modifiquen las características o condiciones que dieron lugar a la atribución de los mismos.

2. Tendrán la consideración de complementos de puestos de trabajo tipo o básico los que se atribuyan a los puestos en las relaciones de puestos de trabajo de personal laboral, con indicación de las cuantías que correspondan.

3. La modificación de los complementos de puesto de trabajo tipo o básico será objeto de negociación colectiva, a propuesta de la Administración.

Artículo 78. Complemento singular de puesto de trabajo.

1. Los puestos de trabajo que exijan del trabajador un contenido prestacional que se separe del considerado tipo o básico, en los que concurren factores o condiciones distintas de las que hayan servido para determinar su clasificación en los grupos profesionales conforme a lo establecido en el artículo 17 de este convenio, bien porque los factores de responsabilidad o cualificación o de mando o jefatura se presenten con mayor intensidad que la requerida para determinar su clasificación en los grupos profesionales, bien porque se les

reconozcan otras singularidades debidas a la especial naturaleza de los mismos, tendrán asignados complementos singulares de puesto no consolidables.

2. Para la valoración de la mayor intensidad de los factores anteriores se tendrán en cuenta los recursos humanos y los medios materiales de las unidades a las que se hallen adscritos los puestos de trabajo, su dependencia jerárquica con relación a la estructura organizativa de dichas unidades, la complejidad y la naturaleza de las tareas a desempeñar, el manejo de fondos públicos u otras singularidades que puedan establecerse.

3. La asignación, modificación o supresión de los complementos singulares de puesto será objeto de negociación colectiva, a propuesta de la Administración.

Artículo 79. Complemento de disponibilidad horaria.

1. Este complemento tendrá como objetivo la disponibilidad del trabajador para la prestación de servicios presenciales y no presenciales durante las 24 horas de carácter urgente y no programados.

2. El complemento de disponibilidad valora la especial dedicación requerida por el puesto de trabajo, incluyendo las posibles prolongaciones de la jornada que puedan tener su origen en las funciones y tareas que son propias del puesto, y excluyendo la percepción de retribuciones por horas extraordinarias.

2. El complemento de disponibilidad horaria tendrá las modalidades y cuantías que se establece para cada grupo profesional en el Anexo III.

Artículo 80. Complemento de especial dedicación.

El complemento de especial dedicación retribuye la prestación de los servicios públicos durante una jornada de cuarenta horas semanales en cómputo anual cuya necesidad sea establecida por la Administración.

Artículo 81. Complemento de productividad.

El complemento de productividad retribuye el especial rendimiento en el desempeño de los puestos de trabajo o la consecución de ciertos objetivos o resultados de un Área, Servicio o Unidad que, a propuesta de la Delegación correspondiente, serán determinados por la Delegación de Recursos Humanos, previa negociación en la Comisión del Convenio.

Artículo 82. Complemento de permanencia.

1. El complemento de permanencia es la cantidad que perciben algunos trabajadores acogidos al ámbito de aplicación de éste Convenio que lo tenían reconocido a 31 de diciembre de 1999 para compensar la disminución que experimentaron en el complemento de antigüedad como consecuencia de la homogeneización con el personal funcionario. Este complemento de permanencia no será objeto de actualización anual en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije anualmente de conformidad con el artículo 72.3 del Convenio.

2. Igualmente se reconoce un complemento de permanencia cuya cantidad percibirán aquellos trabajadores acogidos al ámbito de aplicación del anterior Convenio para compensar la disminución que por el concepto de complemento de antigüedad (trienios) percibieron en la paga extraordinaria de marzo de 2013, tras la desaparición de la misma a la entrada en vigor del presente Convenio. El importe de dicha antigüedad se distribuirá en doce mensualidades a partir del 1 de enero de 2014.

Artículo 83. Complementos personales.

Salvo que se reconozca por la Administración la naturaleza total o parcial de complemento de puesto de trabajo tipo o básico, de complemento de grupo profesional o de superior categoría, cuando un trabajador viniera percibiendo un complemento personal de éste carácter se procederá a la modificación individual de las condiciones laborales de sus perceptores dirigidas a la supresión de los dichos complementos basado en causas objetivas.

Artículo 84. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán el salario base, las pagas extraordinarias, la antigüedad, el complemento de grupo profesional y el complemento de

puesto tipo o básico en proporción a la jornada que efectivamente realicen. El resto de los conceptos retributivos se calcularán conforme a las normas reguladoras de los mismos.

Artículo 85. Cálculo de las deducciones.

Para practicar las deducciones de haberes previstas en el artículo 39 del Convenio, así como en los casos de reingresos o excedencias y, en general, en los supuestos de derechos económicos que deban liquidarse por días o con reducción o deducción proporcional de retribuciones, se aplicarán las mismas reglas de cálculo previstas en la normativa vigente para los funcionarios públicos.

Artículo 86. Percepciones no salariales: Indemnizaciones o suplidos.

El trabajador tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones, cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio y a tal efecto se determinaran los conceptos siguientes:

- a) *Dietas. Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origine la estancia y manutención fuera del término municipal de Mairena del Aljarafe, por razón del servicio.*

Cuando por razón de servicio, se desempeñen determinados cometidos fuera del término municipal, se percibirá en concepto de dietas la cantidad establecida en la legislación vigente para las Administraciones Públicas.

- b) *Gastos de viaje. Se conceptúa como gasto de desplazamiento, la cantidad que se abone al trabajador por gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado. Este concepto equivale a viajar por cuenta del Ayuntamiento cuando la Corporación no pusiera medios de transporte y conductor a disposición del trabajador que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse de un centro de trabajo a otro, situado fuera del término municipal, o fuera de su centro habitual de trabajo, utilizando el medio de transporte que se determine al disponer el servicio encomendado y procurándose que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares de transporte.*

La cuantía de gastos de desplazamiento en líneas regulares de transporte aéreo, marítimo o terrestre, supondrá en su caso, el abono del billete o pasaje utilizado, cuando se utilicen, como medios de transporte, líneas aéreas, la tarifa será la denominada «clase turista», y caso de estar agotada esta clase el desplazamiento se efectuará en una categoría superior. El Ayuntamiento habilitará el medio de transporte necesario para el desarrollo de su trabajo fuera de su centro habitual. En caso contrario, el trabajador que utilice voluntariamente, por la naturaleza de su trabajo, su vehículo particular percibirá las indemnizaciones que por kilometraje se fija en 0,19 euros.

El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por el interesado, previéndose, el devengo de un anticipo, a cuenta y a justificar, en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose resulte en extremo gravosa para el trabajador.

CAPÍTULO XV. Derechos sindicales y de representación.

Artículo 87. Acción sindical.

Se reconoce y garantiza el ejercicio de la acción sindical en el Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la constitución garantiza. Ningún personal laboral podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación política o sindical.

Artículo 88. Centros de trabajo

A efectos de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, Real Decreto-legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa dictada en su desarrollo, se entenderá por centro de trabajo en el ámbito de aplicación de este acuerdo:

- a) El Ayuntamiento, integrado por la totalidad de las Áreas funcionales, departamentos o servicios.
b) Cada Organismo Autónomo dependiente del Ayuntamiento.

Artículo 89. Comité de Empresa y delegados de personal.

El Comité de Empresa es el único órgano representativo unitario y colegiado del conjunto de los trabajadores afectados por este Convenio, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados.

Artículo 90. Garantías.

1. A los efectos de lo dispuesto en el apartado e) del art. 68 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los empleados a los que representan.

2. El número de empleados sobre los que los órganos unitarios extiende su representación y el número de horas de crédito horario retribuido por mes para cubrir esta finalidad, se fija de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100.....15 horas.

De 101 a 250.....20 horas.

De 251 a 500.....30 horas.

De 501 a 750.....40 horas.

3. Las horas mensuales retribuidas establecidas en el número anterior para el cumplimiento de las funciones propias de los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa serán acumulables en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento del Departamento de Gestión de Recursos Humanos y Función Pública y del responsable del servicio donde están adscritos.

4. Quedan excluidas del cómputo de utilización de este crédito horario, las empleadas en reuniones convocadas por el Ayuntamiento, así como aquellas empleadas en el Comité de Seguridad y Salud y en aquellas comisiones especiales a las que tengan que asistir en calidad de delegados de personal, delegado de prevención o miembro del Comité de Empresa.

5.- La utilización de las horas sindicales serán consideradas a todos los efectos, como tiempo efectivamente trabajado y en ningún caso su ejercicio puede presentar perjuicio alguno sobre las retribuciones del representante, retribuyéndose el cien por cien de su cuantía, incluyendo todos los conceptos reconocidos y aplicables a su puesto de trabajo.

6. Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa que, además, sean delegados sindicales o delegados de prevención, tendrán un crédito de horas mensuales conforme a la anterior escala, independientemente de las que les correspondieran por el ejercicio de dicha función.

7. El uso del crédito horario, al que se le imputará la totalidad del tiempo empleado en actuaciones de representación del personal deberá preavisarse al Ayuntamiento, para su conocimiento y control, con al menos 24 horas de antelación, salvo razones de urgencia debidamente motivadas.

8. Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal podrán ceder todas o parte de sus horas sindicales a favor de otro representante del mismo órgano unitario o se podrán acumular en una Bolsa Sindical, con carácter anual, a favor de cada Sección Sindical.

Esta acumulación de horas sindicales deberá ser preavisada con antelación de 30 días hábiles al Departamento de Gestión de Recursos Humanos y Función Pública mediante escrito en el que constará, además del número de horas cedidas, la fecha en que surtirá efectos la cesión.

9.- Los delegados de personal y los miembros del Comité de Empresa controlarán el mejor ejercicio del crédito horario empleado.

Artículo 91. Secciones sindicales.

1.- Las Secciones Sindicales tendrán las competencias, funciones y garantías reconocidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en los Convenios 135, 151 y en la recomendación 143 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como las expresamente establecidas en el presente Convenio.

2.- Los empleados del Ayuntamiento y de sus Organismos Autónomos afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del mismo y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las serán únicas a todos los efectos.

3.- Las Secciones Sindicales que se constituyan estarán representadas ante la Administración, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados de conformidad con la escala establecida en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical

Quedan excluidas del cómputo de utilización de este crédito horario, las empleadas en reuniones convocadas por el Ayuntamiento o sus Organismos Autónomos, así como aquellas empleadas en el Comité de Seguridad y Salud y en aquellas Comisiones Especiales a las que tengan que asistir en calidad de delegado sindical.

4.- Los sindicatos deberán comunicar al Departamento de Gestión de Recursos Humanos y Función Pública la designación de sus delegados sindicales, a fin de que la misma surta efectos ante la Administración y de que los delegados sindicales puedan disfrutar, en la medida en que legalmente proceda, de los derechos y garantías que las leyes les reconocen y en el presente Convenio se concretan, no originándose créditos horarios de carácter sindical al margen de los mecanismos previstos en el mismo.

5. La designación como delegado sindical que se hará en el modelo que se establezca por el Departamento de Gestión de Recursos Humanos y Función Pública tendrá una duración mínima de 12 meses. Si no se fijase una duración concreta la designación se entenderá efectuada por el período mínimo citado, entendiéndose prorrogada si no se remitiera comunicación en contrario con 30 días de antelación al comienzo de un nuevo período.

6. De conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, a requerimiento de cualquier sindicato, y previa conformidad de los empleados públicos afectados, el Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos descontarán en la nómina mensual de éstos la cuota sindical que proceda, y realizará la correspondiente transferencia de las cantidades retenidas a la cuenta corriente que designe cada sindicato en el plazo máximo de 15 días, acompañada de la correspondiente relación nominal.

Artículo 92. Bolsa de horas sindicales.

1. Las secciones sindicales podrán acumular el crédito horario de todos sus delegados sindicales y miembros de los órganos de representación cuya candidatura fuera avalada por la misma organización sindical, formando una bolsa de horas sindicales de carácter anual, de tal forma que pueden ser utilizadas indistintamente por miembros de los órganos unitarios y/o delegados sindicales, y/o en su caso, por liberados institucionales de la misma organización sindical, facilitándose con ello un menor desajuste y una mayor integración de las horas de representación de los empleados públicos.

2. La bolsa de horas sindicales será gestionada por cada sindicato con criterios de responsabilidad, autoorganización, y racionalización y permitirá a la organización sindical asignar las horas como mejor convenga a la efectividad de sus tareas. La utilización del crédito horario por parte de delegados sindicales deberá preavisarse a la Administración en los mismos términos establecidos para el uso del crédito horario por parte de los miembros de los órganos unitarios.

3. La acumulación del crédito horario formando una bolsa de horas sindicales deberá ser ejercitada por cada sindicato de manera expresa y por una sola vez y comportará, caso de llevarse a efecto, la utilización de créditos sindicales exclusivamente por miembros de los órganos unitarios, delegados sindicales y liberados institucionales que sean identificados nominalmente por el sindicato. Las notificaciones deberán recoger el nombre y apellidos del empleado que va a utilizar crédito horario, identificar el centro de trabajo en el que éste presta servicios y precisar la cantidad de horas a utilizar por mes en promedio anual. Por su parte, el

Departamento de Recursos Humanos y Función Pública comunicará periódicamente a las secciones sindicales el número de horas disponibles hasta finalizar el año.

Artículo 93. Registro de Órganos de Representación de Personal.

El Ayuntamiento, sus Organismos Autónomos y entidades dependientes crearán un Registro de Órganos de Representación del Personal al servicio de las mismas y de sus organismos y entidades dependientes en el que serán objeto de inscripción o anotación, al menos:

- a) Los actos adoptados en su ámbito que afecten a la creación, modificación o supresión de órganos de representación del personal funcionario, estatutario o laboral.
- b) La creación modificación o supresión de secciones sindicales, los miembros de dichos órganos y delegados sindicales.
- c) Los créditos horarios, sus cesiones y liberaciones sindicales que deriven de la aplicación de normas o pactos que afecten a la obligación o al régimen de asistencia al trabajo.

Artículo 94. Local sindical.

El Ayuntamiento facilitará un local de su propiedad, que será adecuado y habilitado a fin de que los representantes del personal puedan utilizarlo para las tareas propias de su cargo, el cual contará con medios suficientes para el buen desarrollo organizativo.

Artículo 95. Negociación Colectiva.

1. La negociación colectiva de las condiciones de trabajo del personal Laboral del Ayuntamiento y de sus Organismos Autónomos, que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y lo previsto en el presente Convenio.

2. En el seno de las mesas de negociación establecidas en los artículos 34 y siguientes de Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público se negociarán las materias objeto de negociación a que hace referencia el artículo 37 de dicha Ley. A tal efecto, se establece la Mesa del Personal Laboral en la que se abordarán los acuerdos sociales que afecten exclusivamente al personal laboral sujeto al ámbito de aplicación de este Convenio y no sean objeto de negociación en la Mesa General de Negociación de los Empleados Municipales.

3. No serán condiciones comunes de negociación, y por tanto no se abordarán en la Mesa General de Negociación de los Empleados Municipales, aspectos que afectan sólo al personal laboral o al personal funcionario, tales como la carrera profesional, sus salarios y retribuciones y sistemas de clasificación profesional, entre otros.

4. La representación en la Mesa del Personal Laboral será paritaria, contara con representantes de la Administración y de las Organizaciones Sindicales legitimadas para estar presentes de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal.

5. Los Pactos y Acuerdos resultantes de la negociación que versen sobre materias para las que se requiera la aprobación formal del Pleno o Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe, serán remitidos para su aprobación al órgano competente, una vez ratificados por la Mesa de Negociación correspondiente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.- Plan de Pensiones.- A la firma del presente Convenio se convocará la Mesa General de Negociación de personal laboral y funcionario a fin de revisar el funcionamiento y ejecución del Plan de Pensiones formalizado en 2005, así como acordar las medidas que deban adoptarse en relación a su viabilidad, las cuales se trasladarán a la Comisión de Control con el fin de llevar a cabo los trámites que procedan conforme a los acuerdos adoptados.

Disposición adicional segunda.- Complemento singular de puesto.- La Comisión del Convenio acordará antes de un mes desde la firma del presente Convenio las cuantías del complemento singular regulado en el artículo 78 que absorberá los conceptos y cuantías que actualmente vienen percibiendo aquellos trabajadores que desempeñan puestos de trabajo con jornadas especiales, rotación, turnicidad y herramientas complejas.

Disposición adicional tercera.- Clasificación profesional.- La Comisión del Convenio abordará la nueva clasificación profesional en grupos profesionales que deba producirse como consecuencia de la aplicación de la entrada en vigor de cualquier nueva normativa que en materia de función pública regule el nuevo grupo B, para el que se exigirá el título de Técnico Superior.

Disposición adicional cuarta.- Cláusula de salvaguarda.- Si durante la vigencia del presente Convenio se produjera modificación legislativa de carácter estatal que afectara a las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito de aplicación y materias reguladas en este Convenio o la revocación de la suspensión relativa, entre otros, a los permisos por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza establecida por el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, la Comisión del Convenio acordará la adaptación que en cada caso proceda.

Disposición adicional quinta.- Servicio médico de empresa.- Las comunicaciones que los empleados municipales deben realizar al servicio médico del Ayuntamiento para justificación de ausencias u otras finalidades establecidas en el presente Convenio serán realizadas al Departamento de Gestión de Recursos Humanos y Función Pública o al destinatario que a tal fin determine este Servicio, cuando por cualquier circunstancia el titular de aquél se encuentre ausente de su puesto de trabajo.

Disposición adicional sexta.- Terminología del Convenio.-

1. Cuando en el presente Convenio se alude al término trabajador o empleado, debe entenderse referido tanto a los trabajadores y trabajadoras como a los empleados y empleadas.

2. Igualmente, se entenderá por cónyuge, la persona a quien se halle ligado el trabajador o trabajadora, de forma permanente y por vínculo legal o unión o pareja de hecho debidamente acreditada conforme a la legislación aplicable.

Disposición adicional séptima.- Plan de jubilación parcial.- De conformidad con lo previsto en la Disposición final duodécima c) de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, en su redacción dada por el R.D-ley 5/2013, de 15 de marzo, se reconoce el derecho al acceso a la jubilación parcial, con los requisitos exigidos por la normativa de seguridad social vigente a 31 de diciembre de 2012, a los trabajadores incluidos en el Plan de Jubilación Parcial inscrito en el Registro creado al efecto por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Disposición adicional octava.- Legislación aplicable.- En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto con carácter general en la Legislación Laboral y de función pública vigente que resulte de aplicación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera.- Entrada en vigor de la nueva clasificación profesional y estructura retributiva.- La nueva clasificación profesional establecida en el Capítulo V del presente Convenio, así como la nueva estructura salarial establecida en el Capítulo XIV surtirán efectos desde el 1 de enero de 2014.

Disposición transitoria segunda.- Integración en las actuales categorías profesionales del personal con categoría declarada «a extinguir».-

1. El personal proveniente de alguna de las categorías profesionales «a extinguir» prevista en el artículo 17.3 y vigentes hasta la entrada en vigor del presente Convenio, ostentará el nuevo grupo profesional y nivel establecido en el Anexo I, manteniendo sus actuales retribuciones hasta que pase a ocupar otro puesto de trabajo o por participación voluntaria en los turnos de traslado o de promoción interna, en cuyo caso percibirá las correspondientes al mismo. Sólo en el caso de pasar a desempeñar un puesto de trabajo de carácter funcional y ser removido de él mantendrá las retribuciones superiores consolidadas a las de su nivel de referencia salarial.

2. Ningún trabajador podrá adquirir un nivel salarial superior a aquél en el que se encuentre clasificada la categoría y nivel declarados «a extinguir» que ostentase hasta la entrada en vigor del presente Convenio.

3. El reingreso del trabajador que, con categoría declarada «a extinguir», se encuentre en situación de excedencia voluntaria, se tramitará conforme al procedimiento y con los efectos establecidos en esta disposición transitoria.

Disposición transitoria tercera.- Incentivos a la jubilación anticipada.- El percibo de los incentivos a la jubilación anticipada establecida en el artículo 69.4 de este Convenio quedan suspendidos hasta el 1 de enero de 2016.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados todos los Acuerdos y Pactos que regulen materias contempladas en el presente Convenio y se opongán al mismo.

ANEXO I: EQUIVALENCIAS DE GRUPOS PROFESIONALES Y DE NIVELES

GRUPOS, CATEGORIAS Y NIVELES A EXTINGUIR			NUEVOS GRUPOS Y NIVELES DE INTEGRACIÓN	
GRUPOS	NIVELES	CATEGORÍAS	GRUPOS	NIVELES
A1	28	Asesoría Jurídica GMU	I	1
A1	27		I	2
A1	26		I	3
A1	25	Director de Servicios	I	4
A1	25	Técnico Superior	I	5
A1	24		I	6
A2	26		II	1
A2	25		II	2
A2	24		II	3
A2	23	Técnico Medio (IMDC)	II	4
A2	22	Director de Servicios/Técnico Medio/Técnico de Gestión Administrativa/Agente de Desarrollo Local/Director de Danza/Arquitecto Técnico	II	5
C1	23		III	1
C1	22		III	2
C1	21	Encargado/Jefe de Negociado	III	3
C1	20		III	4
C1	19		III	5
C1	18	Jefe de Equipo	III	6
C1	17	Vigilantes Mediodioambientales/Administrativo/Oficial 1º/Delineante/ Conductor 1º/Conserje-Mantenedor/Inspector de obras	III	7
C2	18		IV	1

C2	17		IV	2
C2	16		IV	3
C2	15	Auxiliar Administrativo/Auxiliar Biblioteca/Oficial 2º/Notificador/Conductor 2º/Animador/Monitor	IV	4
E	14	Ordenanza/Peón de Servicios Generales/Peón de Limpieza Viaria/Peón Limpieza de Edificios/Auxiliar-Hogar	V	1

ANEXO II: RELACIÓN DE PRENDAS Y UNIFORMES

SERVICIO	TIPO DE PRENDA	COLOR	Nº	PERIODICIDAD
LIMPIEZA VIARIA	Camisa a/v o polo manga corta	Verde/Amarillo	2	Verano
	Pantalón a/v	Verde/Amarillo	1	Verano
	Camisa a/v manga larga	Verde/Amarillo	2	Invierno
	Pantalón a/v	Verde/Amarillo	1	Invierno
	Jersey a/v	Verde/Amarillo	1	Invierno
	Cazadora a/v	Verde/Amarillo	1	Invierno cada 2 años
	Chaquetilla Forrada a/v	Verde/Amarillo	1	Invierno cada 2 años
	Anorak a/v	Verde/Amarillo	1	Invierno cada 2/3 años
	Ropa de Agua			S/necesidad
	Chaleco Reflectante a/v	Verde/Amarillo		S/necesidad
	Botas o zapatos certificados		1	Anual
Botas de Agua			S/necesidad	
JARDINERÍA	Camisa a/v o polo manga corta	Verde/Amarillo	2	Verano
	Pantalón a/v	Verde/Amarillo	1	Verano
	Camisa a/v manga larga	Verde/Amarillo	2	Invierno
	Pantalón a/v	Verde/Amarillo	1	Invierno
	Jersey a/v	Verde/Amarillo	1	Invierno
	Cazadora a/v	Verde/Amarillo	1	Invierno cada 2 años
	Anorak a/v	Verde/Amarillo	1	Invierno cada 2/3 años
	Botas o zapatos certificados		1	Anual
	Ropa de Agua			S/necesidad
	Botas de Agua			S/necesidad
Chaleco Reflectante a/v	Verde/Amarillo		S/necesidad	
VIGILANTES MEDIOAMBIENTALES	Camisa o Polo manga corta	Beige	2	Verano
	Pantalón	Verde Cacería	1	Verano
	Camisa manga larga	Beige	2	Invierno
	Pantalón	Verde Cacería	1	Invierno
	Jersey	Verde Cacería	1	Invierno

SERVICIO	TIPO DE PRENDA	COLOR	Nº	PERIODICIDAD
	Cazadora	Verde Cacería	1	Invierno cada 2 años
	Anorak	Verde Cacería	1	Invierno cada 2/3 años
	Botas o zapatos certificados		1	Anual
	Ropa de Agua			S/necesidad
VIAS PÚBLICAS Y ELECTRICIDAD	Camisa a/v o polo manga corta	Azul/Amarillo	2	Verano
	Pantalón a/v	Azul/Amarillo	1	Verano
	Camisa a/v manga larga	Azul/Amarillo	2	Invierno
	Pantalón a/v	Azul/Amarillo	1	Invierno
	Jersey a/v	Azul/Amarillo	1	Invierno
	Cazadora a/v	Azul/Amarillo	1	Invierno cada 2 años
	Anorak a/v	Azul/Amarillo	1	Invierno cada 2/3 años
	Botas o zapatos certificados		1	Anual
	Ropa de Agua			S/necesidad
	Botas de Agua			S/necesidad
	Chaleco Reflectante a/v	Verde/Amarillo		S/necesidad
PERSONAL DE OFICIOS NAVE Y CEMENTERIO	Camisa o polo manga corta	Azul	2	Verano
	Pantalón	Azul	1	Verano
	Camisa manga larga	Azul	2	Invierno
	Pantalón	Azul	1	Invierno
	Jersey	Azul	1	Invierno
	Cazadora	Azul	1	Invierno cada 2 años
	Anorak	Azul	1	Invierno cada 2/3 años
	Botas o zapatos certificados		1	Anual
	Ropa de Agua			S/necesidad
	Botas de Agua			S/necesidad
	Chaleco Reflectante a/v	Verde/Amarillo		S/necesidad
	Monos de trabajo	Azul		S/necesidad
LIMPIEZA EDIFICIOS PÚBLICOS	Camisa manga corta	Blanca	2	Verano
	Pantalón	Blanco	1	Verano
	Camisa manga larga	Blanca	2	Invierno
	Pantalón	Blanco	1	Invierno
	Jersey	Azul	1	Invierno
	Cazadora		1	Invierno cada 2 años
	Pijama Limpiadoras	Blanco	1	Verano

SERVICIO	TIPO DE PRENDA	COLOR	Nº	PERIODICIDAD
	Pijama Limpiadoras	Blanco	1	Invierno
	Rebeca	Azul	1	Invierno
	Zuecos abiertos o cerrados certificados	Blanco	1	Anual
ENCARGADOS Y CONSERJES	Camisa manga corta	Blanca	2	Verano
	Pantalón	Gris	1	Verano
	Camisa manga larga	Blanca	2	Invierno
	Pantalón	Gris	1	Invierno
	Jersey	Azul	1	Invierno
	Anorak	Azul	1	Invierno cada 2/3 años
	Zapato tipo Blucher	Negro	1	Anual
	Ropa de Agua			S/necesidad
	Botas de Agua			S/necesidad
	Monos de trabajo			S/necesidad
PINTORES	Camisa manga corta	Blanca	2	Verano
	Pantalón	Blanco	1	Verano
	Camisa manga larga	Blanca	2	Invierno
	Pantalón	Blanco	1	Invierno
	Jersey	Blanco	1	Invierno
	Cazadora	Blanca	1	Invierno cada 2 años
	Anorak	Azul	1	Invierno cada 2/3 años
	Chaleco Reflectante a/v	Verde/Amarillo		S/necesidad

ANEXO III: SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS

GRUPOS	NIVELES	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS			TRIENIO
			GRUPO PROFESIONAL	PUESTO TIPO	DISPONIBILIDAD	
I	1	1.109,05 €	911,62 €	807,63 €	475,00 €	42,65 €
I	2	1.109,05 €	875,04 €	(1)	475,00 €	42,65 €
I	3	1.109,05 €	777,41 €	(1)	475,00 €	42,65 €
I	4	1.109,05 €	698,69 €	807,63 €	475,00 €	42,65 €
I	5	1.109,05 €	698,69 €	644,42 €	475,00 €	42,65 €
I	6	1.109,05 €	662,13 €	(1)	475,00 €	42,65 €
II	1	958,98 €	766,69 €	(1)	475,00 €	34,77 €
II	2	958,98 €	687,96 €	(1)	475,00 €	34,77 €

GRUPOS	NIVELES	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS			TRIENIO
			GRUPO PROFESIONAL	PUESTO TIPO	DISPONIBILIDAD	
I	1	1.109,05 €	911,62 €	807,63 €	475,00 €	42,65 €
II	3	958,98 €	651,41 €	(1)	475,00 €	34,77 €
II	4	958,98 €	614,91 €	806,69 €	475,00 €	34,77 €
II	5	958,98 €	578,34 €	806,69 €	475,00 €	34,77 €
III	1	720,02 €	597,64 €	(1)	475,00 €	26,31 €
III	2	720,02 €	561,27 €	(1)	475,00 €	26,31 €
III	3	720,02 €	524,78 €	682,18 €	475,00 €	26,31 €
III	4	720,02 €	491,13 €	(1)	380,00 €	26,31 €
III	5	720,02 €	468,68 €	(1)	380,00 €	26,31 €
III	6	720,02 €	446,22 €	668,45 €	380,00 €	26,31 €
III	7	720,02 €	423,76 €	675,27 €	380,00 €	26,31 €
IV	1	599,25 €	437,59 €	(1)	285,00 €	17,90 €
IV	2	599,25 €	415,13 €	(1)	285,00 €	17,90 €
IV	3	599,25 €	392,73 €	(1)	285,00 €	17,90 €
IV	4	599,25 €	370,24 €	670,73 €	285,00 €	17,90 €
V	1	548,47 €	357,03 €	704,98 €	285,00 €	13,47 €

(1) Nuevo complemento de puesto tipo correspondiente a nuevos puestos de trabajo cuya determinación se concretará por la plantilla presupuestaria y por la relación de puestos de trabajo.

ANEXO IV: PAGAS EXTRAORDINARIAS

GRUPOS	NIVELES	SALARIO BASE PAGA EX.	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA NAVIDAD	VALOR TRIENIO PAGAS EXT.
I	1	684,36 €	2.226,33 €	2.226,33 €	26,31 €
I	2	684,36 €			26,31 €
I	3	684,36 €			26,31 €
I	4	684,36 €	2.190,68 €	2.190,68 €	26,31 €
I	5	684,36 €	2.027,47 €	2.027,47 €	26,31 €
I	6	684,36 €			26,31 €
II	1	699,38 €			25,35 €
II	2	699,38 €			25,35 €
II	3	699,38 €			25,35 €
II	4	699,38 €	2.120,97 €	2.120,97 €	25,35 €
II	5	699,38 €	2.084,40 €	2.084,40 €	25,35 €
III	1	622,30 €			22,73 €

GRUPOS	NIVELES	SALARIO BASE PAGA EX.	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA NAVIDAD	VALOR TRIENIO PAGAS EXT.
III	2	622,30 €			22,73 €
III	3	622,30 €	1.829,26 €	1.829,26 €	22,73 €
III	4	622,30 €			22,73 €
III	5	622,30 €			22,73 €
III	6	622,30 €	1.736,97 €	1.736,97 €	22,73 €
III	7	622,30 €	1.721,33 €	1.721,33 €	22,73 €
IV	1	593,79 €			17,73 €
IV	2	593,79 €			17,73 €
IV	3	593,79 €			17,73 €
IV	4	593,79 €	1.634,76 €	1.634,76 €	17,73 €
V	1	548,47 €	1.610,47 €	1.610,47 €	13,47 €

SEGUNDO: Ordenar su publicación a los efectos oportunos.

5º) DECLARAR EL INCUMPLIMIENTO DE LOS DEBERES URBANÍSTICOS Y DE LAS OBLIGACIONES INHERENTES AL MISMO DEL SECTOR SI-2 "AMPLIACIÓN DE PERALTA".

Se conoce expediente para la declaración del incumplimiento de los deberes urbanísticos y de las obligaciones inherentes al mismo, del sector SI-2 "Ampliación de Peralta".

El **Sr. Juan de la Rosa**, Delegado de Urbanismo, explica el asunto.

El **Sr. Ángel Marcos**, Portavoz de Izquierda Unida, se muestra a favor de esta propuesta.

No produciéndose debate, **la Corporación**, con los votos a favor de los 10 concejales del PP y los 2 de IU, y la abstención de los 8 concejales del PSOE y del miembro del PA, **aprobó** lo siguiente:

Teniendo en cuenta los **antecedentes** que se relacionan:

1.-Por Resolución de Alcaldía de fecha 26 de octubre de 2012 (nº 2012 000963) se resolvió requerir a la entidad Urbanizadora y Promotora Heco XVI, S.L, en su calidad de promotor de la actuación, para que procediera al abono de la cantidades adeudadas, que ascendían a la cifra de 265.970,56.-€ en concepto de gastos de urbanización, teniendo como fecha máxima para hacer efectivo el abono de la cantidad indicada hasta el 19 de diciembre de 2012, y en base a los

fundamentos de derecho recogidos en el cuerpo de la citada resolución, con la advertencia de que en caso de incumplimiento se adoptarían las medidas legales que procedieran.

2.- Notificada la indicada resolución con fecha 21 de noviembre de 2012 se formulan alegaciones.

3.- Por Resolución de Alcaldía 2013 000817 de fecha 8 de julio de 2013 se resuelve iniciar expediente de posible declaración de incumplimiento de deberes urbanísticos, así como que se conceda trámite de audiencia por plazo de 20 días, contados a partir del siguiente a la recepción de la notificación de la resolución.

4.- Por Resolución de Alcaldía 2013 001179 de 2 de octubre de 2013 se dicta una ampliación del plazo para resolver de un mes y medio más, el procedimiento incoado a la Entidad Urbanizadora y Promotora HECO XVI, S.A. En el Sector SI-2 AMPLIACIÓN PERALTA.

5.- Que durante el trámite de información pública no se han presentado alegación según consta en el certificado emitido por el Sr. Secretario de fecha siete de noviembre de 2013.

6.- Con fecha 8 de noviembre de 2013 se emite informe jurídico al respecto.

7.- El asunto ha sido visto en el Consejo de Gobierno de la Gerencia Municipal de Urbanismo de 18 de noviembre de 2013.

Teniendo en cuenta las siguientes **consideraciones**:

PRIMERO.- Al no haberse presentado alegaciones durante el trámite de información pública, nos remitimos al informe jurídico emitido con ocasión de la incoación del expediente de declaración de incumplimiento de los deberes urbanísticos del sector si-2, de fecha 25 de junio de 2013.

No obstante, parece conveniente traer a colación en este punto lo que en su dictamen sobre los efectos del incumplimiento de las obligaciones de pago de los costes de ejecución de los sistemas generales y la posibilidad de ejecutar los avales constituidos por los propietarios, ha sido emitido por eminente Catedrático de la Universidad de Sevilla D. Alfonso Pérez Moreno que este punto señala lo siguiente:

“El contenido del derecho de propiedad del suelo urbanizable viene definido en la normativa estatal a la que, tras la Sentencia del Tribunal Constitucional 61/1997 y las que le han sucedido, le corresponde establecer las condiciones mínimas que garanticen la igualdad de todos en el ejercicio del derecho de propiedad (Arts. 149.1.1. y 8 de la Constitución). Esta regulación se contiene en el Texto Refundido de la Ley del Suelo aprobado por Real Decreto legislativo 2/2008 (TRLR) en su artículo 9. Recordemos que el suelo clasificado como urbanizable

conforme a la normativa urbanística de la Comunidad Autónoma, se encuentra a efectos de la normativa estatal en situación de suelo rural, y en relación al mismo el art. 9 del TRLS dispone:

“En ejercicio de las facultades previstas en las letras a) y b) del apartado primero del artículo anterior, en terrenos que se encuentren en el suelo rural a los efectos de esta Ley y no estén sometidos al régimen de una actuación de urbanización, comporta para el propietario, en la forma que determine la legislación sobre ordenación territorial y urbanística:

- a) *Costear y ejecutar las obras y los trabajos necesarios para conservar el suelo y su masa vegetal en el estado legalmente exigible o para restaurar dicho estado, en los términos previstos en la normativa que sea de aplicación.*
- b) *Satisfacer las prestaciones patrimoniales que se establezcan, en su caso, para legitimar usos privados del suelo no vinculados a su explotación primaria.*
 - I. *Costear y, en su caso, ejecutar las infraestructuras de conexión de la instalación, la construcción o la edificación con las redes generales de servicios y*
 - II. *entregarlas a la Administración competente para su incorporación al dominio público cuando deban formar parte del mismo.”*

La urbanización es esencialmente una función pública de realización de una obra pública, responsabilidad de la Administración, aunque en base a la equidistribución de beneficios y cargas se costee por los propietarios del suelo en todo caso, y muchas veces no la ejecute directamente la Administración sino que colaboren o participen los particulares.

De esta forma desde la normativa estatal se admite que dentro de las obras precisas para la transformación del suelo, las normas urbanísticas puedan imponer al propietario o bien la ejecución directa de esas obras de transformación del suelo, de urbanización del mismo, o bien imponerse no la ejecución por el propietario sino solo el pago de las mismas –costear y, en su caso, ejecutar-.

La Ley de Ordenación Urbanística de Andalucía (LOUA) concreta los deberes de los propietarios del suelo urbanizable en el art. 51.1.C. y mantiene asimismo en relación a la urbanización y a la ejecución de los sistemas generales una horquilla de posibilidades que va desde que los propietarios asuman la ejecución de todas estas obras, hasta la asunción por estos solo del deber de costear o financiar su ejecución, ello con independencia del deber de ceder de forma gratuita los terrenos en los que se ubiquen:

“Cuando los terrenos pertenezcan a la clase de suelo urbanizable ordenado y al suelo urbano no consolidado:

- a) *Promover su transformación en las condiciones y con los requerimientos exigibles, cuando el sistema de ejecución sea privado.*
- b) *Solicitar y obtener las autorizaciones administrativas preceptivas y, en todo caso, la licencia municipal, con carácter previo a cualquier acto de transformación o uso del suelo, natural o construido.*
- c) *Realizar la edificación en las condiciones fijadas por la ordenación urbanística, una vez el suelo tenga la condición de solar, y conservar, y en su caso rehabilitar, la edificación realizada para que mantenga las condiciones requeridas para el otorgamiento de autorización para su ocupación.*
- d) *Ceder obligatoria y gratuitamente al municipio los terrenos destinados por la ordenación urbanística a dotaciones, que comprenden tanto las destinadas al servicio del sector o ámbito de actuación como los sistemas generales incluidos o adscritos al mismo.*
- e) *Ceder obligatoria y gratuitamente al municipio los terrenos, ya urbanizados, en los que se localice la parte de aprovechamiento urbanístico correspondiente a dicha Administración en concepto de participación de la comunidad en las plusvalías.*
- f) *Proceder a la distribución equitativa de los beneficios y cargas derivados del planeamiento, con anterioridad a la ejecución material del mismo.*

- g) Costear y, en su caso, ejecutar la urbanización en el plazo establecido al efecto, que incluye también en el suelo urbanizable ordenado la parte que proceda para asegurar la conexión y la integridad de las redes generales de servicios y dotaciones.”

Corresponde pues al Ayuntamiento, en el ejercicio de sus competencias urbanísticas, y bajo el control de la Comunidad Autónoma, al aprobar definitivamente el PGOU, la función de valorar las circunstancias que concurren en cada caso y determinar si los propietarios del suelo deben asumir la ejecución de la urbanización estableciendo para ello el sistema de ejecución por compensación; pero asimismo, establecido el sistema privado de ejecución, decidir discrecionalmente la participación o responsabilidad de los propietarios del suelo puede variar desde la ejecución completa de la urbanización, incluyendo los sistemas generales, o bien, que los propietarios asuman en relación a los sistemas generales solo el coste o financiación de los mismos. Esta última posibilidad se potencia si, como vamos a ver en el caso que nos ocupa, los sistemas generales consisten en elementos de la estructura urbanística del municipio que por su afección al interés general y, en concreto a propietarios de distintos sectores, no pueden ejecutarse por partes a medida que cada sector se desarrolla, sino que su ejecución ha de hacerse de forma coordinada como un todo unitario correspondiendo a los propietarios solo el pago de estos elementos, siendo la ejecución por cuenta de la Administración, que coordina, prioriza y ejecuta conforme a las necesidades que se han ido creando al tiempo que ha ido creciendo la ciudad.

B) LOS SISTEMAS GENERALES EN EL MARCO DE LAS OBRAS DE URBANIZACIÓN.

Dentro de las obras de urbanización los sistemas generales suponen en algunos casos un elemento que, por su incidencia en la ordenación urbanística del municipio, requiere de una previsión específica en cuanto a su ejecución, incluso distinta de los demás elementos de la urbanización. El art. 96 de la LOUA permite su ejecución directamente, mediante Plan Especial, o en el seno de las unidades de ejecución, y el art. 105 de la LOUA dispone que en caso de no quedar incluidos los sistemas generales en las unidades de ejecución, en todo caso puedan adscribirse a las mismas “a los efectos de la obtención del suelo correspondiente y de la materialización en ellas por los propietarios afectados del aprovechamiento urbanístico a que tengan derecho.”

En efecto, los sistemas generales constituyen, tal y como los define el propio PGOU de Mairena del Aljarafe “suelos y elementos de la estructura general y orgánica del territorio” establecidos en el propio Plan. Por su vocación de servicio a la generalidad del municipio es normal que su dimensión e interés trascienda al de una sola unidad de ejecución de forma que puedan adscribirse a diferentes unidades de ejecución, y en ese caso han de arbitrase mecanismos que hagan posible la ejecución unitaria y continuada del sistema general a fin de no defraudar el interés general que es único. En estos casos, aun cuando el coste de los sistemas generales se asuma por los propietarios del suelo, su ejecución puede organizarse de manera distinta a la ejecución del resto de la urbanización de forma que se asuma unitariamente por la Administración, ya que en caso contrario la ejecución del sistema general, que de por sí es una unidad funcional y física al servicio de todo el municipio, quedaría parcializado en cuantas unidades de ejecución hubieran recibido la adscripción del mismo, con las dificultades que ello acarrearía para el buen fin de su ejecución.

El art. 113 de la LOUA enumera de manera pormenorizada los conceptos que se incluyen en la urbanización de una unidad de ejecución y entre ellos, en el apartado j) se hace referencia a los sistemas generales. Nótese que el precepto impone la carga de costear estos elementos pero no necesariamente su directa ejecución por los propietarios, y que en todo caso se remite a lo que el instrumento de planeamiento disponga:

“Art. 113. 1 La inclusión en el proceso urbanizador y edificatorio a desarrollar en una unidad de ejecución impone legalmente a la propiedad del suelo, con carácter real, la carga del levantamiento de la parte proporcional de todos los costes de urbanización correspondientes a los siguientes conceptos:

- a) Obras de vialidad, en las que se comprenden las de explanación, afirmado y pavimentación de calzadas; construcción y encintado de aceras, y construcción de las canalizaciones para servicios en el subsuelo de las vías o de las aceras.

- b) *Obras de saneamiento, que incluyen las de construcción de colectores generales y parciales, acometidas, sumideros y atarjeas para aguas pluviales y estaciones depuradoras, en la proporción que corresponda a la unidad de ejecución.*
 - c) *Obras para la instalación y el funcionamiento de los servicios públicos de suministro de agua, incluyendo las de captación de ésta cuando sean necesarias y las de distribución domiciliaria de agua potable, de riego y de hidrantes contra incendios; de suministro de energía eléctrica, comprendiendo la conducción y la distribución, así como el alumbrado público, y los de telefonía y telecomunicaciones.*
 - d) *Obras de ajardinamiento y arbolado, así como de amueblamiento urbano, de parques y jardines y vías públicas.*
 - e) *Redacción técnica y anuncios preceptivos en la tramitación administrativa del planeamiento de desarrollo preciso para la ordenación pormenorizada y del proyecto de urbanización.*
 - f) *Gestión del sistema de actuación.*
 - g) *Indemnizaciones que procedan en favor de propietarios o titulares de derechos, incluidos los de arrendamiento, referidos a edificios y construcciones que deban ser demolidos con motivo de la ejecución del instrumento de planeamiento, así como de plantaciones, obras e instalaciones que deban desaparecer por resultar incompatibles con éste.*
 - h) *Realojamiento y retorno legalmente preceptivos de residentes habituales*
 - i) *Cuando así se prevea expresamente en el instrumento de planeamiento a ejecutar o en el sistema de actuación aplicado al efecto, además, las obras de infraestructura y servicios exteriores a la unidad de ejecución que sean precisas tanto para la conexión adecuada de las redes de la unidad a las generales municipales o supramunicipales, como para el mantenimiento de la funcionalidad de éstas; todo ello cuando así proceda conforme al régimen de las distintas clases del suelo.*
 - j) *Las de urbanización de los sistemas generales y cualesquiera otras cargas suplementarias que se impongan a los terrenos, cuando así se haya establecido en el Plan General de Ordenación Urbanística.*
 - k) *Cualesquiera otros expresamente asumidos mediante convenio urbanístico o establecidos en la correspondiente concesión administrativa.*
- C) **CONCRECIÓN EN EL PGOU DE MAIRENA DEL ALJARAFE DE LAS OBLIGACIONES RELATIVAS A LOS SISTEMAS GENERALES.**

La normativa del PGOU de Mairena del Aljarafe regula los sistemas generales en el art. 8 cuyo apartado 4 los define como "los suelos y elementos de la estructura general y orgánica del territorio que establece el Plan General conforme al modelo de ordenación que adopta para el municipio de Mairena del Aljarafe".

Más en concreto, el punto 10 del art 8 enumera estos sistemas generales en los siguientes términos:

"Los Sistemas Generales del Plan General son:

- 1.- *El de comunicaciones, integrado por los sistemas viarios, de transporte metropolitano, y los centros de transporte.*
- 2.- *El de espacios libres.*
- 3.- *El de equipamiento y servicios de interés público.*
- 4.- *El sistema general de servicios técnicos, integrados por las redes de abastecimiento, saneamiento y energía eléctrica."*

Para la obtención del suelo necesario y para la ejecución de los sistemas generales el PGOU establece una programación, de forma que en gran medida estos sistemas generales se adscriben a unidades de ejecución, si bien, como vamos a ver, esta adscripción no se hace a afectos de encomendar su ejecución a los propietarios al igual que el resto de la urbanización, sino que lo que se impone a los propietarios es solo el pago de los mismos. El

art. 8.12 se refiere a esta programación, si bien dispone que la misma no limita las potestades del municipio de acometer la ejecución de cualquier elemento de los sistemas generales conforme a la legislación urbanística:

"1. El Plan General programa la obtención de los terrenos destinados a sistemas generales que en la actualidad son de titularidad privada. La transmisión de estos suelos será obligatoria y su gestión se efectuará bien por expropiación, o bien con cargo a los sectores de suelo urbanizable y unidades de ejecución en Suelo Urbano con exceso de aprovechamiento.

2. Las previsiones del Plan General respecto a lo indicado en el número anterior se contienen debidamente especificadas en el plano de Régimen y Gestión del Suelo y en el Programa de Actuación.

3. Estas previsiones no limitan la competencia municipal de acometer la ejecución de cualquier elemento de los sistemas generales, conforme a lo dispuesto en la Legislación Urbanística."De esta forma gran parte de los recursos financieros necesarios para los sistemas generales del municipio provienen de los propietarios del suelo urbanizable, si bien la ejecución concreta de los sistemas generales no se hace recaer sobre los mismos a diferencia de lo que ocurre con el resto de la urbanización. La literalidad del art. 11.12 es clara cuando regula los deberes de los propietarios del suelo urbanizable y deslinda de forma evidente entre sus obligaciones en relación a los sistemas generales y a otros elementos de la urbanización que se definen el art. 8.7 como sistemas locales:

"b) Ejecutar la urbanización de los viarios locales, de los espacios libres y jardines, y de las instalaciones deportivas locales, en los términos señalados en los arts. 59, 60 y 61 del reglamento de Gestión urbanística.

c) Costear y financiar la construcción de los Sistemas Generales Viario, de equipamiento, de espacios libres y públicos y de infraestructuras urbanas en la cuantía que se establece en el Estudio Económico Financiero del PGOU. Estas cantidades se abonarán por los propietarios a favor del Ayuntamiento o de las Compañías de Servicios, en el proceso de tramitación de los instrumentos de ejecución del planeamiento parcial, (Proyectos de Compensación o Reparcelación), en el tiempo y forma que establezca el Ayuntamiento o en su defecto de acuerdo con los siguientes plazos:

- Aval por la cantidad total del 100% de los costes a la aprobación definitiva del Plan Parcial.*
 - 50% de los costes a la aprobación inicial del Proyecto de Reparcelación.*
 - 50% de los costes a la aprobación definitiva del Proyecto de Reparcelación."*

De esta forma en el marco establecido por los arts.9 del TRLS y 51.1.C LOUA, "costear y en su caso ejecutar"-el Plan, impone a los propietarios en relación a los sistemas generales solo la obligación de costearlos pero no de ejecutarlos. En uso de las competencias urbanísticas el planificador atribuye la ejecución de los sistemas locales a los propietarios de las distintas unidades de ejecución, en cuanto que esos elementos por su menor proyección en la ordenación de la estructura del municipio no comprometen la viabilidad de la ejecución de otras partes del Plan, mientras que para los sistemas generales en cuanto que los mismos afectan a la coherencia y viabilidad del modelo de ordenación estructural del Plan se opta porque la intervención de los particulares sea menor limitándose al pago y no a la ejecución.

Es por ello que el precepto hace recaer sobre los propietarios el deber de costear, financiar y prestar garantía de estas cantidades en los tiempos que marque el Ayuntamiento con carácter preferente, o supletoriamente en los que el propio Plan dispone. En aplicación de esta previsión, el acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de 30 de Junio de 2008 dispuso que en el momento de la ratificación municipal del proyecto de reparcelación debía existir garantía del 100% de las cantidades y procederse al pago antes del inicio de la obra de urbanización, con el límite máximo del cumplimiento del plan de etapas. De esta forma se relajaron en cierta medida las exigencias de pago que en el Plan de manera subsidiaria se establecían.

Con relación a esta cuestión hay que aclarar, como ya se ha indicado, que el acuerdo plenario de 30 de junio de 2008, modificó el acuerdo adoptado el 28 de octubre de 2005, sobre el

momento de cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 11.12 del PGOU y decidió:

1º Establecer, conforme al artículo 11.12 de las Normas urbanísticas del Plan General de Ordenación Urbanística, como tiempo y forma para aportar la garantía del pago de los sistemas generales, el momento de la ratificación municipal del proyecto de reparcelación.

En dicho momento y previo a la ratificación municipal, deberá existir garantía del 100% de las cantidades, bien mediante pago en metálico, la aportación de aval o la constancia de la afección real en las fincas de resultado.

2º Establecer, conforme al artículo 11.12 de las Normas Urbanísticas del Plan General de Ordenación Urbanística, como tiempo y forma para el pago de los sistemas generales, cualquier momento previo al inicio de la obra de urbanización.

3º El pago de las cantidades adeudadas en concepto de sistemas generales deberá ser actualizada en el mismo momento de su abono, conforme al IPC vigente

El proyecto de reparcelación del Sector SI-2 "Ampliación Peralta" aprobado definitivamente por Resolución de Alcaldía 507/2008 de fecha 31/10/2008 contiene la afección real en las fincas de resultado de las cantidades correspondientes a sistemas generales.

Aclarado lo anterior, estimamos oportuno traer aquí las reflexiones que en el dictamen del profesor Pérez Moreno se hacen sobre las responsabilidades de los propietarios del suelo y de la Junta de Compensación en relación a las obras de urbanización y los sistemas generales que señala:

"A la vista de esta regulación de los sistemas generales en el PGOU de Mairena del Aljarafe, han de concretarse pues las obligaciones que en relación a la urbanización y a los sistemas generales asumen los propietarios y la Junta de Compensación, y en concreto si los avales de los costes de sistemas generales debían constituirse por los propietarios particulares en todo momento, o si, una vez constituida la Junta de Compensación debió requerirse por el municipio a la entidad urbanística colaboradora que fuera esta la que constituyera los avales.

Para resolver esta cuestión hemos de partir nuevamente del art. 11.12 del PGOU ya citado, y ponerlo en relación con los preceptos de la LOUA y el Reglamento de Gestión Urbanística que se refieren a la responsabilidad de la Junta de Compensación:

La literalidad del art. 11.12 es clara cuando dispone que son los propietarios los que han de constituir la garantía del pago de los sistemas generales pero no su ejecución. Asimismo, conforme al acuerdo del Pleno de 30 de Junio de 2008 la garantía ha de constituirse con la aprobación del proyecto de reparcelación, y, en consecuencia en un momento distinto de las garantías de la urbanización que, conforme al art. 2.21 del PGOU han de constituirse una vez aprobado definitivamente el Proyecto de urbanización. Se trata pues de dos objetos a garantizar- coste de sistemas generales y ejecución de la urbanización de sistemas locales-que el plan claramente diferencia; de dos garantías que han de constituirse en momentos distintos y, como vamos a ver, de dos sujetos obligados diferentes -propietarios, Junta de Compensación-.

Por su parte las normas que regulan el sistema de compensación establecen que la responsabilidad que corresponde a la Junta de Compensación se refiere a la "ejecución de las obras de urbanización" que se hayan incluido como deber de los propietarios de la unidad de ejecución. Así el art. 134 de la LOUA dispone:

“La Junta de Compensación es un ente corporativo de derecho público, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar desde su inscripción en el Registro de Entidades Urbanísticas Colaboradoras, al que se refiere el artículo 111 de esta Ley, y la de la constitución de sus órganos directivos, que:

a. Asume frente al municipio la directa responsabilidad de la ejecución de las obras de urbanización y, en su caso, de edificación.” El art. 182 del Reglamento de Gestión Urbanística (RGU):

“1. La Junta de Compensación será directamente responsable, frente a la Administración actuante, de la urbanización completa del polígono o unidad de actuación y, en su caso, de la edificación de los solares resultantes, cuando así se hubiere establecido, y de las demás obligaciones que resulten del plan de ordenación, de la bases de actuación o del presente Reglamento.

2. En cuanto a la obligación de urbanizar, la responsabilidad será exigible tanto en lo que afecte a las características técnicas de la obra de urbanización ejecutada como a los plazos en que ésta debió terminarse y entregarse a la Administración.”

Estos preceptos, así como el art. 176 del mismo RGU, delimitan la responsabilidad de la Junta de Compensación para la ejecución de las obras de urbanización, pero no al pago de aquellas obras cuya ejecución no corresponde a los propietarios que solo asumen la obligación de costearlas. En consecuencia, atendiendo al deslinde que el PGOU de Mairena del Aljarafe hace entre la obligación de los propietarios solo de costear los sistemas generales pero no de ejecutarlos, ha de concluirse que estamos ante una obligación que legalmente no incumbe a la Junta de Compensación, sino a los propietarios directamente, de forma que son estos los que conforme al art. 11.12 del PGOU debieron constituir garantía para su pago íntegro en el momento que procedía.

En el Estudio Económico Financiero del Plan General, que no ha sido impugnado por ninguno de los afectados por el pago de los Sistemas Generales, se explica con claridad el procedimiento previsto para la obtención y ejecución de los mencionados Sistemas. En efecto en dicho Estudio, en el apartado 2 destinado a la viabilidad financiera del programa de actuación se explica que los propietarios privados tienen asignadas además de las cargas propias de la urbanización local, otras distintas para la Financiación de los Sistemas Generales, específicamente determinadas para los propietarios de suelos urbanizables. Tras explicar esa diferenciación entre unas cargas y otras aclara el mencionado Estudio que respecto de los Sistemas Generales es “tarea del Ayuntamiento su construcción y puesta en servicio, y su posterior conservación y mantenimiento”.

La explicación que el PGOU da es que los incrementos poblacionales y de actividades que van a generar las actuaciones urbanísticas en suelos urbanizables son las que obligan a la construcción de los nuevos Sistemas Generales. El Estudio Económico Financiero considera que con la asignación de una carga urbanística para el pago de los Sistemas Generales a los propietarios de suelos urbanizables se está garantizando al mismo tiempo que los costes generados por la actividad urbanística se repartan proporcionalmente entre los propietarios de suelo y que las plusvalías generadas reviertan en cierta parte en la Comunidad.

El Estudio Económico por tanto insiste en que son los propietarios los obligados al pago de las cargas para la construcción de los Sistemas Generales que deberán abonarlas al Ayuntamiento o a las respectivas Compañías de Servicios en el momento de tramitación de los Planes Parciales e Instrumentos de Gestión, para que estas entidades “ejecuten las obras en coordinación con el resto de obras del Sistema General Viario”.

Hasta tal punto se trata de una obligación de pago y nunca de ejecución de las obras, que el PGOU en el Estudio Económico y Financiero termina afirmando que sólo mediante acuerdo o convenio estas infraestructuras podrán ser ejecutadas directamente por los particulares afectados, en cuyo caso deducirán su coste de la cuota correspondiente a los Sistemas Generales establecida en el Plan General.”

Así pues, queda evidenciado que existen deberes distintos a asumir por parte de los propietarios y de la Junta de Compensación.

En nuestro caso, los deberes corresponden al propietario único de la actuación Urbanizadora y Promotora Hecho XVI.

Por otra parte, hay que señalar que la declaración de incumplimiento no necesariamente tiene como finalidad el cambio del sistema de compensación por otro público.

A este respecto, podemos decir que el artículo 129.1 de la LOUA establece que la Administración actuante podrá sustituir el sistema de actuación de compensación por el de cooperación, cuando el incumplimiento de los plazos o las dificultades planteadas por los propietarios, puedan poner en peligro la ejecución de la actuación urbanística conforme a lo previsto en el Plan.

Con lo que queda evidenciado que es facultativo la posibilidad de la Administración con la declaración de incumplimiento, cambie el sistema de ejecución privado por otro como la cooperación o la expropiación por incumplimiento de las obligaciones de la Junta de Compensación o del propietario único.

La doctrina se pronuncia igualmente sobre el carácter potestativo del cambio de sistema y Alfonso Vázquez Otel en su obra "Andalucía. El agente urbanizador, no propietario, en los sistemas de expropiación, cooperación y compensación cuando señala *"Pues bien, una vez fijado el sistema de compensación para una determinada unidad de ejecución, éste se podrá sustituir por el de expropiación o cooperación como consecuencia del incumplimiento de los deberes y obligaciones legales de la compensación.*

La sustitución del sistema no es automática, ha de mediar un procedimiento previo de declaración de incumplimiento del que podrá resultar la sustitución del sistema de compensación".

En términos parecidos se expresa la STS de 29 de mayo de 1991 (RJ 4306) y las SSTSJ de la Comunidad Valenciana de 6 de febrero de 1996 (RJCA 157) y STSJ de Baleares de 24 de noviembre de 1998 (RJCA 4404).

También se ha pronunciado a este respecto el profesor Pérez Moreno en el siguiente sentido:

"III.-EFECTOS DEL INCUMPLIMIENTO DE LOS DEBERES URBANÍSTICOS EN EL SISTEMA DE COMPENSACIÓN Y DEL IMPAGO DE LA CONTRIBUCIÓN POR LOS SISTEMAS GENERALES PREVISTAS EN EL PGOU.

Como se ha expuesto en los antecedentes, la situación de crisis económica fundamentalmente, está produciendo un cumplimiento desigual del desarrollo urbanístico del suelo urbanizable, de forma que muchos sectores que, conforme a la programación del Plan debían estar ejecutados aun no han culminado el proceso de transformación urbanística. Recordemos que el art. 11.17 del PGOU establece con carácter general que:

"La urbanización de cada sector de suelo urbanizable programado deberá estar ejecutada en el plazo máximo de cuatro años desde la aprobación definitiva del Plan Parcial".

Con independencia de los plazos parciales establecidos para los distintos hitos urbanísticos, es una realidad que este plazo global que el PGOU impone, vincula y ha quedado incumplido en muchos casos.

La paralización de la iniciativa privada en el desarrollo de los sectores que habían de ejecutarse a través del sistema de compensación, ha determinado que no solo quede sin ejecutar la urbanización que afecta al sector, sino que se incumpla el deber de pagar el coste de los sistemas generales en proporción a su aprovechamiento urbanístico, conforme se establece en el Estudio Económico Financiero del PGOU. Mientras que el incumplimiento de la ejecución de las obras de urbanización causa un perjuicio general pero especialmente restringido al sector concreto, el incumplimiento del deber de pago de los sistemas generales esta afectando al mantenimiento de la coherencia y viabilidad del modelo de la ordenación estructural del Plan.

En esta situación, atendiendo a criterios de proporcionalidad, la Gerencia Municipal de Urbanismo de Mairena del Aljarafe pretende poner en marcha las potestades que el ordenamiento jurídico le reconoce para garantizar la ejecución de los sistemas generales. Existe un incumplimiento claro por parte de los propietarios del suelo tanto del deber de costear los sistemas generales, como del deber de ejecutar las obras de urbanización que conforme al art. 11.12 de la LOUA les corresponde si bien, mientras que la ejecución de la urbanización interna del sector pudiera demorarse, la ejecución de aquellos elementos que componen la estructura general del municipio, como sistemas generales prioritarios del mismo, no admite demora. Se procede pues a un declaración de incumplimiento parcial de los deberes urbanísticos que ha de tener las siguientes consecuencias:

El art. 89 de la LOUA, en caso de incumplimiento de los plazos previstos en el desarrollo del sistema de actuación establece:

“1. Una vez establecido el sistema de actuación conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de esta Ley, el incumplimiento de los plazos previstos legitimará a la Administración actuante:

- a) En el sistema de compensación, para su sustitución por un sistema público de actuación, según se dispone en los artículos 109 y 110.*
- b) En los sistemas públicos gestionados de forma indirecta, para la resolución del convenio regulador de la actuación urbanística.”*

Nótese que el precepto no impone u obliga a la sustitución del sistema de actuación por otro con carácter obligatorio sino que legitima a la Administración para hacerlo si se considera necesario lograr la adecuada ejecución del sector. Estamos pues ante una potestad discrecional de la Administración que ha de valorar si, atendidas las circunstancias procede sustituir el sistema de actuación por otro público-cooperación o expropiación-. Y en esta valoración de las circunstancias necesariamente ha de acudirse a los criterios que el art. 108 establece para la elección del sistema de actuación, entre lo que se incluye la valoración de los medios económicos con que cuenta la Administración:

“1. Las unidades de ejecución se desarrollarán por el sistema de actuación que la Administración actuante elija motivadamente atendiendo a las prioridades y necesidades del desarrollo del proceso urbanizador, la capacidad de gestión y los medios económico financieros con que efectivamente cuenta la Administración y la iniciativa privada interesada en asumir la actividad de ejecución o, en su caso, participar en ella.”

El precepto es importante, porque interpretado con lo dispuesto en el art. 89 de la LOUA obliga a obtener las siguientes conclusiones:

- Deben declararse en situación de incumplimiento aquellos casos en los que nos encontremos ante elementos de la ordenación urbana cuyo desarrollo es prioritario. En nuestro caso, la prioridad, como se ha expuesto existe en relación a los sistemas generales, no a los demás elementos de la urbanización del sector. De esta forma sería desproporcionada la decisión de sustituir el sistema de compensación a todos los efectos, salvo casos específicos donde pudiera acreditarse lo contrario, lo que no es objeto de la consulta a que se da respuesta en este Dictamen.*

- La Administración ha de sustituir el sistema de ejecución por uno público si cuenta con los medios económicos precisos para asumir los costes inmediatos que supondría.
- A mayor abundamiento y atendiendo a criterios de proporcionalidad, la sustitución del sistema de compensación por cooperación sería incluso más gravoso para los propietarios, en cuanto a que la Administración puede iniciar las vías legales de ejecución forzosa para el cobro no ya solo de los costes de los sistemas generales, sino de la completa urbanización del sector.

No procede pues la sustitución global del sistema de compensación si bien, la Administración partiendo del incumplimiento parcial declarado del pago de los costes de los sistemas generales, si puede poner en marcha las potestades de ejecución forzosa para el cobro de estas cantidades. A estos efectos ha de acudir a lo dispuesto en la Ley 30/92 de Régimen jurídico de las Administraciones Públicas (arts 93 y ss), y en concreto la vía correcta es proceder a la ejecución de la garantía presentada ex profeso para garantizar el pago de los sistemas generales.

Apoya aún más la posibilidad de ejecutar los avales prestados para garantizar la ejecución de los sistemas generales lo dispuesto en el art. 85.2 LOUA que en todo caso vincula la ejecución de las dotaciones a la responsabilidad de la Administración:

"La actividad de ejecución corresponde íntegramente a la Administración Pública competente en los supuestos de determinación de un sistema de ejecución pública y, en todo caso, cuando tenga por objeto dotaciones, sin perjuicio de que pueda gestionarse de forma directa o indirecta."

Y el propio art. 8.12 del PGOU que de forma tajante dispone que las previsiones de programación del PGOU no impiden al municipio cometer en cualquier momento la ejecución de los sistemas generales:

"3. Estas previsiones no limitan la competencia municipal de acometer la ejecución de cualquier elemento de los sistemas generales, conforme a lo dispuesto en la Legislación Urbanística."

Es más, la Administración incurre en una inactividad lesiva para el interés general, si no pone en marcha sus potestades para garantizar la ejecución de los sistemas generales adoptando medidas proporcionadas y adecuadas, que, en este caso han de ser las conducentes a la ejecución de los avales que se prestaron expresamente para garantizar el pago de los sistemas generales que ahora no se cumple en plazo por los propietarios. En este sentido podemos destacar lo dispuesto en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Contencioso-administrativo de Granada, sentencia numero 3521/2011m de 19 de Diciembre (JUR 2012/59794):

"QUINTO.-La cuestión a dilucidar en el presente recurso contencioso administrativo es la relativa a si el ente local ha incurrido en inactividad frente a las obligaciones que en materia de urbanismo, sobre el cumplimiento de los planes de ordenación aprobados se atribuye a los entes locales, y en concreto sobre la obligación de velar por el cumplimiento de los mismos, y de recepcionar las obras de urbanización. Y si de esta situación cabe derivar responsabilidad patrimonial de la Administración local.

El art. 134.1 del Texto Refundido de la Ley sobre el régimen del suelo y ordenación urbana de 1992, que es el aplicable al caso objeto de debate, establece que los particulares, al igual que la Administración, quedarán obligados al cumplimiento de las disposiciones sobre ordenación urbana contenidas en la legislación urbanística aplicable y a los planes, programas de actuación urbanística, estudios de detalle, proyectos, normas y ordenanzas aprobadas con arreglo a la misma. De esta normativa, se establece que no solamente existe la obligación de ejecutar las obras de urbanización por parte de quien viene obligado a ello, como es el promotor único o la Junta de compensación, si no que la Administración también debe ejercitar la facultad de vigilancia de las obras puesto que, ambos, particulares y Administración, están obligados al cumplimiento de las disposiciones sobre ordenación urbana contenidas en los planes urbanos.

El art. 46 del Real Decreto 2159/1978, de 23 de junio (RCL 1978, 1965), del cual se aprueba el Reglamento de planeamiento para el desarrollo y aplicación de la Ley sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbana, establece que los Planes Parciales que se refieren a urbanizaciones de iniciativa particular deberán contener, entre otras, las siguientes determinaciones: modo de ejecución de las obras de urbanización, señalando el sistema de actuación.

Compromisos que se hubieran de contraer entre el urbanizador y el Ayuntamiento en relación a los plazos de ejecución de las obras de urbanización de implantación de los servicios, construcción, en su caso, de edificios destinados a dotaciones comunitarias de la urbanización, no incluidas entre las obligaciones generales impuestas por la ley, así como la conservación de la urbanización, expresando si será a cargo del Ayuntamiento, de los propietarios de parcelas o de los promotores.

Garantías del exacto cumplimiento de dichos compromisos por importe de 6% del coste que resulten para la implantación de los servicios y ejecución de las obras de urbanización, según la evaluación económica del propio parcial.

El art. 67 del Reglamento de Gestión urbanística, aprobado por Real Decreto 3288/1978, de 25 de agosto que establece: "la conservación de las obras de urbanización y el mantenimiento de las dotaciones e instalaciones de los servicios públicos serán de cargo de la Administración actuante, una vez que se haya efectuado la cesión de aquéllas". El art. 68 del mismo texto legal establece: "1. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, quedarán sujetos los propietarios de los terrenos comprendidos en el polígono unidad de actuación a dicha obligación, cuando así se imponga por el Plan de Ordenación, por las bases de un programa de actuación urbanística o resulte expresamente disposiciones legales. 2. En el supuesto del número anterior, los propietarios habrán de integrarse en una entidad de conservación".

En los mismos términos, el art. 13 de la ley 7/2002, de 17 de diciembre (LAN 2002, 588 y LAN 2003, 96), de Ordenación Urbanística de Andalucía, establece en su apartado segundo, que corresponde igualmente a la propiedad del suelo, en caso de aplicación del sistema de actuación de compensación, los gastos relativos al mantenimiento de las obras y los servicios previstos en el apartado anterior hasta la recepción de la urbanización por el municipio.

Aplicando toda esta normativa al presente caso, ha de determinarse que el promotor debió finalizar las obras de urbanización en los plazos señalados en el Plan Parcial. Pero, no dándose cumplimiento a esta obligación en materia de urbanismo, la Corporación Local, en el ejercicio de sus funciones de vigilancia, debía haber actuado en coherencia exigiendo la promotora la finalización de las obras de la urbanización, en relación a la pavimentación, accesos, alumbrado público, redes de abastecimiento de agua potable y saneamiento, entre otros servicios propios de un suelo calificado de urbano; o bien, procediendo a utilizar o materializar los avales prestados por los promotores, en la cuantía del 6% que determina la ley, para que con esos importes se procediera a finalizar las obras de urbanización mencionadas; o bien, imponer un nuevo sistema de actuación urbanística como el de expropiación.

Al no proceder de ninguna forma, debe entenderse que el Ayuntamiento ha incurrido en inactividad, y debe ser condenado a realizar las actuaciones tendentes a recepcionar las obras, utilizando los mecanismos legales oportunos, como, en su caso, la materialización de los avales otorgados en su momento con la finalidad de terminar las obras de urbanización. Sin embargo, es difícil reconocer el derecho de la recurrente a ser indemnizada en los daños y perjuicios sufridos, que se califican son los gastos en que ha incurrido para garantizar el mantenimiento y conservación desde 1992, porque la real constitución de la Entidad Urbanística de Conservación debió pender de la efectiva recepción de las obras de urbanización por parte de la Corporación Local y no en un momento anterior, asumiendo, aunque con buena fe, funciones que no le competían."

La razón de la propia existencia de avales de los propietarios de los suelos urbanizables para garantizar los costes de ejecución de los sistemas generales es indicativa de que lo que se ha pretendido es tener seguridad en que dichos sistemas generales no estuvieran pendientes de que un determinado sector se desarrollase o no. El sistema se ha diseñado para que el Ayuntamiento pueda acometer en cualquier caso la ejecución de los sistemas generales prioritarios de forma autónoma al desarrollo urbanístico de los sectores afectados.

IV.-EL USO DEL PROCEDIMIENTO DE DECLARACION DE INCUMPLIMIENTO COMO REQUISITO PREVIO PARA LA EJECUCIÓN FORZOSA DE LOS PAGOS DE LA CONTRIBUCIÓN POR PARTE DE LOS PROPIETARIOS POR LOS SISTEMAS GENERALES PREVISTA EN EL PLAN.

A lo largo de este Dictamen hemos comprobado que existe una obligación urbanística claramente impuesta a los propietarios de suelo urbanizable que viene a desarrollar el deber legal de conexión de los nuevos sectores a desarrollar con los sistemas generales preexistentes en el municipio (art.9.2.c) del TR Ley de Suelo del Estado.

Esta obligación impuesta o desarrollada en el PGOU no ha sido impugnada por los propietarios obligados al pago. Es más. Cuando por Acuerdo de 30 de junio de 2008 el Ayuntamiento Pleno establece el momento de pago de la carga en cuestión, lo que incluso se publica en el BOP de 24 de septiembre de 2008 no se produce impugnación ninguna de los obligados al pago.

Las impugnaciones del Plan General que podrían haberse producido con relación a estas provisiones de pago de los Sistemas Generales podrían haberse basado en el desequilibrio de reparto de cargas entre los distintos propietarios de suelo, en función de qué sectores o propietarios se benefician realmente de los sistemas generales a construir en el primer cuatrienio. Sin embargo, si eso hubiese ocurrido, o si ahora se impugnara indirectamente el Plan General, el cálculo realizado en él entre todos los propietarios de sectores de suelo urbanizable en la forma en que aparece en el Estudio Económico Financiero resulta inatacable. La Jurisprudencia ha anulado en ocasiones el reparto de las cargas de los sistemas generales entre los distintos propietarios o sectores cuando se demuestra que se han distribuido de forma desigual o desequilibrada, circunstancias que no se da en el caso que nos ocupa.

Si los propietarios de suelos urbanizables hubieran firmado un Convenio Urbanístico en el que quedara patente su obligación de contribución en la financiación de los sistemas generales del Plan, no habría duda que una vez transcurrido el plazo para el cumplimiento de las obligaciones de pago cabría incluso la ejecución de los avales que se hubiesen prestado para responder de tales obligaciones urbanísticas.

En nuestro caso entendemos que el procedimiento para la declaración de incumplimiento por parte de la Junta de Compensación de las obligaciones de transformación del sector es un requisito indispensable para poder requerir por vía forzosa el cumplimiento de pago de las cuotas establecidas para la financiación de los Sistemas Generales por parte de los propietarios de suelo. No obstante, la mencionada declaración de incumplimiento es un elemento instrumental para poder defender frente a los propietarios de suelo que el momento del pago no puede quedar sine die pendiente de lo que dichas Junta de Compensación decidan.

Es decir, los propietarios tenían como obligación antes de la ratificación municipal del proyecto de reparcelación aportar garantía para el pago de los sistemas generales, pero no para garantizar el cumplimiento de una obligación de la Junta de Compensación, sino como aval de un deber urbanístico propio de contribuir con la financiación de los sistemas generales necesarios según impone el planeamiento. Luego el propio acuerdo del Pleno de 30 de junio de 2008 obligaba al pago en cualquier momento previo a la obra de urbanización del sector. Sin embargo, una vez incumplido los plazos para el inicio de las obras de urbanización, la obligación de pago de las cuotas para sistemas generales deben entenderse vencidas, y poder exigirse de tal forma que, de no atenderse, puedan ejecutarse los avales dados por los propietarios para dicha obligación de pago.

No se trata de declarar el incumplimiento de las Juntas de Compensación de su obligación de transformar urbanísticamente sus sectores para necesariamente propiciar el cambio de sistema, en este caso la declaración de incumplimiento sirve como instrumento indispensable para a continuación poder iniciar la exigencia de pago de las cantidades adeudadas para la ejecución de los sistemas generales prioritarios para el municipio.

Eso no significa que no haya luego que decidir, cuando se entienda procedente, qué se debe hacer respecto de la demora en la transformación de los sectores de suelo urbanizable.

No podemos confundir la sustitución del sistema por el incumplimiento de las obligaciones inherentes al mismo de otros incumplimientos de obligaciones urbanísticas, como en este caso es la contribución económica

para la ejecución de los sistemas generales. En ese sentido muchas de las razones que pueden argumentarse por las Junta de Compensación podrán influir de manera determinante en los efectos que se le otorgue finalmente a la declaración de incumplimiento de los deberes legales y obligaciones inherentes al sistema de compensación para llegar a determinar la sustitución del sistema. Pero en cuanto a las obligaciones de pago del coste de los sistemas generales solamente parece posible que se alegue la innecesariedad de acometer el desarrollo de algunos de los sistemas generales en tanto no se desarrollen los sectores a los que van a dar servicio. Esta cuestión de la proporcionalidad en la exigencias y la justificación de la ejecución de los avales conecta con el siguiente apartado.

Este apartado se refiere a la proporcionalidad en la decisión de ejecutar los avales u otras garantías prestadas para garantizar los sistemas generales que se expresa en los siguientes términos

“Como conclusión del apartado anterior podríamos indicar que el que se hayan incumplido las obligaciones para iniciar las obras de urbanización por las Juntas de Compensación generará que los propietarios ya no podrán seguir alegando esta circunstancia para no acometer el pago del coste de construcción de los sistemas generales. El incumplimiento existe o no existe sin que pueda modularse, lo que sí se puede apreciar es, por un lado, qué hacer con los sectores en los que se ha producido el incumplimiento de las obligaciones de transformación urbanística del suelo, y por otro, qué sistemas generales previstos para dar servicio a todos los sectores del primer cuatrienio son ya requeridos de forma indispensable por el interés general.

Es evidente que en las circunstancias actuales de crisis en el mercado inmobiliario la transformación de los sectores de suelo urbanizable puede exigir en muchos casos un replanteamiento o reprogramación. Es decir, puede haber sectores de suelo urbanizable que vayan a tardar mucho tiempo en ponerse en carga, en transformarse de forma efectiva. En ese sentido dentro de los sistemas generales previstos en el Plan General de Mairena puede haber algunos cuya ejecución sea prioritaria o indispensable para el adecuado funcionamiento de la estructura urbanística diseñada, en la que ya hay importantes sectores de suelo urbanizables ejecutados completamente y en funcionamiento. En cambio, habrá otros sistemas generales que se refiere a dotaciones o infraestructuras que no serán aún necesarias. En ese sentido, las decisiones administrativas que exijan el pago de los sistemas generales a los propietarios de suelo que los garantizaron deberán estar basadas en una clara justificación de los sistemas generales que ahora son exigibles para el interés general urbanístico.”

SEGUNDO.- Con independencia de lo anterior, en el informe de 25 de junio de 2013 en su apartado tercero se puso de manifiesto que al margen del incumplir los plazos establecidos legalmente para llevar a término los deberes urbanísticos y en particular, los fijados en el Plan de Etapas del Plan Parcial, se ha producido también el incumplimiento de la obligación de costear la ejecución de las obras de urbanización que corresponde a los propietarios de los sectores.

TERCERO.- La competencia para declarar el incumplimiento corresponde al Pleno de la Corporación, al ser el órgano que a través del documento de planeamiento determinó el sistema de ejecución.

Por todo lo anterior, **se resuelve:**

PRIMERO.- Declarar el incumplimiento de los deberes urbanísticos por parte de Inmobiliaria y Promotora Heco XVI por el transcurso de los plazos establecidos en el Plan de Etapas del Plan Parcial del Sector SI-2 AMPLIACION PERALTA.

SEGUNDO.- No proceder al cambio del sistema de actuación establecido en el PGOU, en atención a las consideraciones expuestas con anterioridad.

TERCERO.- Exigir a los propietarios de suelo urbanizable el pago de los costes de ejecución de sistemas generales que suponen infraestructura prioritaria para la ciudad.

En caso de impago habrá de pronunciarse sobre la ejecución de los avales depositados, tanto de sistemas generales como de urbanización, y deberá procederse al requerimiento para el cobro de la diferencia de las cantidades avaladas y las cargas de sistemas generales actualizados.

CUARTO.- Dar traslado en legal forma a los interesados.

6º) APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA INNOVACIÓN DÉCIMA DEL PLAN GENERAL DE ORDENACIÓN URBANA DE MAIRENA DEL ALJARAFE.

Se conoce expediente de aprobación definitiva de la Innovación Décima del PGOU de Mairena del Aljarafe.

El **Sr. Juan de la Rosa**, Delegado de Urbanismo, explica el asunto.

No produciéndose debate, **la Corporación**, con los votos a favor de los 10 concejales del PP y los 2 de IU, y la abstención de los 8 concejales del PSOE y del miembro del PA, **aprobó** lo siguiente:

Teniendo en cuenta los **antecedentes** que se relacionan:

1.- Por acuerdo de la Comisión Provincial de Ordenación del Territorio y Urbanismo, de fecha 23 de mayo de 2003 se aprobó definitivamente el Plan General de Ordenación Urbana de Mairena del Aljarafe.

2.- Por acuerdo del Pleno de la Corporación en sesión celebrada el 9 de diciembre de 2003 se aprobó el Texto Refundido del Plan General de Mairena del Aljarafe, que fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 29 de enero de 2004.

El PGOU ha sido objeto de varias innovaciones desde la fecha de su aprobación.

3.- Que el Pleno de la Corporación en sesión celebrada el 26 de abril de 2013 procedió a aprobar inicialmente por mayoría absoluta de los miembros que la componen dicha innovación.

Igualmente en base a lo establecido en el artículo 27 de la LOUA, con la aprobación inicial de la Innovación Décima del PGOU, se aprobó suspender las aprobaciones, autorizaciones y licencias en las áreas que resulten modificadas, liberando de tal suspensión a aquellas modificaciones que supongan simplemente interpretación de las normas urbanísticas y no alteren el uso urbanístico pormenorizado establecido.

Que sometido a información pública durante el plazo de un mes contado a partir del siguiente al de su publicación en el BOP que tuvo lugar el 20 de mayo de 2013, (BOP 114) no se han presentado alegaciones según consta en el certificado emitido por el Sr. Secretario de la GMU de fecha 3 de julio de 2013.

4.-Que por acuerdo del Pleno de la Corporación en sesión celebrada el 18 de julio de 2013 se aprobó provisionalmente la Innovación décima del PGOU de Mairena del Aljarafe.

5.- Que con fecha 27 de agosto de 2013, se remite expediente completo de la Innovación décima del PGOU de Mairena del Aljarafe a la Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente de la Junta de Andalucía.

6.- Que con fecha 25 de septiembre de 2013 tiene entrada en la GMU oficio de la citada Consejería al que se adjunta informe en relación a la Innovación décima del PGOU, en el que se concluye que previamente a la aprobación definitiva del documento de *"Décima Innovación del PGOU de Mairena del Aljarafe"* deberán corregirse las deficiencias detectadas, y que son, tal y como en el informe se indica:

- "a) Si bien el documento concreta una serie de medidas para garantizar los objetivos de calidad acústica y para disminuir la emisión de ruido y contaminantes, no contiene Normas Urbanísticas, tal y como establece el artículo 19.1.b) de la LOUA, debiendo completarse el documento en base a lo mencionado.*
- b) En relación a lo establecido en el artículo 19.3 de la LOUA, el presente instrumento de planeamiento deberá contener un "Resumen Ejecutivo".*

Por otra parte señala:

"El artículo 6 "Áreas de Sensibilidad Acústica" del Decreto 6/2012, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Protección contra la contaminación de Andalucía, establece que "4.-Para aquellos instrumentos de planeamiento urbanístico no sometidos al procedimiento de evaluación ambiental y que requieran informe de la Consejería competente en materia de medio ambiente o por el municipio de conformidad con el artículo 69 de la Ley 7/2007, de 9 de julio.

Por lo que consideramos que el presente proyecto urbanístico debería contar con el informe emitido por el organismo competente en materia medio ambiental."

7.- Que por el arquitecto redactor de la Innovación se ha aportado resumen ejecutivo. Así mismo consta informe del técnico de Medio Ambiente del Excmo. Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe de fecha 24 de octubre de 2013.

8- Que se ha emitido informe del arquitecto técnico municipal de fecha 14 de noviembre de 2013, con el siguiente tenor literal:

"La Modificación Décima del P.G.O.U. fue aprobada inicialmente por el Pleno de la Corporación en sesión celebrada el 26 de abril de 2013.

Con fecha 22 de mayo de 2013 se publica en Diario de Sevilla anuncio de su exposición pública y audiencia a los interesados por plazo de un mes a partir de su publicación en el B.O.P., la cual se produce el 20 de mayo de 2013.

Durante el período de información pública no se ha producido ninguna alegación, según consta en Certificado emitido por el Sr. Secretario de la Gerencia Municipal de fecha 3 de julio de 2013.

Por el Pleno de la Corporación en sesión celebrada el 30 de julio de 2010, se acordó su aprobación provisional.

Con fecha 29 de agosto de 2013, tiene entrada en la Delegación Territorial de la Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente de la Junta de Andalucía solicitud del informe preceptivo previsto en el artículo 31 de la LOUA. El citado informe se emite el 24 de septiembre de 2013, teniendo entrada en la Gerencia Municipal de Urbanismo el 25 de septiembre de 2013, registro de entrada nº 16.509. El mismo se emite en sentido favorable, previa subsanación de una serie de deficiencias puestas de manifiesto en el informe, las cuales deben ser subsanadas antes de la aprobación definitiva.

Dichas deficiencias consisten en:

- a) El documento no contiene Normas Urbanísticas tal como establece el art. 19.1.b) de la LOUA.*
- b) En relación a lo establecido en el art. 19.3 de la LOUA, el presente instrumento de planeamiento deberá contener un "Resumen Ejecutivo".*
- c) El proyecto debería contar con informe emitido por el organismo competente en materia medio ambiental.*

A los efectos de su cumplimiento, se informa:

- a) El artículo aludido debe entenderse para un Documento de Planeamiento completo. En nuestro caso el Plan General de Ordenación Urbana de Mairena del Aljarafe. El alcance y contenido de la innovación del mismo se limita, como su propio indica, a un "Anexo de Zonificación Acústica", derivado de una legislación sectorial posterior a la aprobación del mismo y justifica el cumplimiento de ésta. No modifica ninguna norma urbanística contenida en el PGOU, ni introduce ninguna nueva. Por lo tanto, el Documento de Planeamiento, esto es, el PGOU, contiene y mantiene tal cual todas las normas urbanísticas y ordenanzas propias, cumpliendo con el contenido documental exigido por el art. 19.1.b) de la LOUA.*
- b) Se incorpora al Documento un Resumen Ejecutivo, de acuerdo con el art. 19.3 de la LOUA.*
- c) Se incorpora al expediente informe del Técnico Municipal de Medio Ambiente.*

En estas condiciones, este Técnico considera que la Modificación Décima del P.G.O.U. puede aprobarse definitivamente."

9.- Que con fecha 14 de noviembre de 2013 se emite informe jurídico al respecto.

10.- El asunto ha sido visto en el Consejo de Gobierno de la Gerencia Municipal de Urbanismo el día 18 de noviembre de 2013.

Teniendo en cuenta las siguientes **consideraciones**:

PRIMERO.- Que como consta en los antecedentes de este informe se ha redactado por el arquitecto redactor el "*resumen ejecutivo*", que se estima suficiente.

En cuanto a las normas urbanísticas a la que se refiere el informe, se ha introducido un artículo único al documento de planeamiento en el que se indica que resulta de aplicación las Normas Urbanísticas del PGOU.

Con relación al informe que se precisa emitido por el organismo competente en materia medio ambiental, hemos de indicar que conforme a lo establecido 69 de la Ley 7/2007 de 9 de julio de Gestión Integrada de Calidad Ambiental, corresponde a la Administración Local "*la determinación de las áreas de sensibilidad acústica y la declaración de zonas acústicamente saturadas*", no estando recogido en el supuesto a que se refiere el anexo I de la citada Ley (apartado 12.3).

Con ello entendemos que los documentos presentados han subsanado las deficiencias apreciadas en el informe de la Consejería competente de la Junta de Andalucía.

SEGUNDO- En cuanto al procedimiento hay que significar que:

- a) Que se han seguido hasta el momento los trámites establecidos legalmente.
- b) Queda pendiente de cumplimentar lo siguiente:

Al amparo de lo previsto en el Art. 31. 2. c de la Ley de Ordenación Urbanística de Andalucía, se someterá a la consideración del Pleno de la Corporación, a propuesta del Consejo de Gobierno de la Gerencia Municipal de Urbanismo para que proceda a su aprobación definitiva, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2.b de los Estatutos de la Gerencia Municipal de Urbanismo.

Posteriormente, y de acuerdo a lo establecido en el artículo 41 de la LOUA, el acuerdo de aprobación definitiva, así como el contenido del articulado de sus normas deberá publicarse en el BOP, debiendo haberse inscrito previamente en el Registro Municipal de Planeamiento.

Por todo lo anterior, **se resuelve**:

PRIMERO.- Aprobar definitivamente la Innovación Décima del Plan General de Ordenación Urbana de Mairena del Aljarafe.

SEGUNDO.- Proceder a la inscripción de la Innovación Décima del Plan General de Ordenación Urbana de Mairena del Aljarafe en el Registro Municipal de Instrumentos de Planeamiento.

TERCERO.- Proceder a la publicación del acuerdo adoptado en el BOP, posteriormente a la inscripción en el Registro Municipal de Planeamiento.

CUARTO.- Remitir certificado del acuerdo adoptado, así como un ejemplar del documento de planeamiento debidamente diligenciado de aprobación definitiva a la Comisión Provincial de Ordenación del Territorio y Urbanismo, para su inscripción en el Registro Autonómico de Instrumentos de Planeamiento.

7º) MOCIÓN DEL GRUPO SOCIALISTA POR LA RETIRADA DEL PROYECTO DE LEY PARA LA RACIONALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.

Se conoce la siguiente moción del grupo socialista, que es leída por el **Sr. Pablo León**:

“El Consejo de Ministros, aprobó el pasado 26 de julio de 2013, el Proyecto de Ley para la Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local. Dicho Proyecto vulnera el Estatuto de Autonomía para Andalucía al menos en 15 artículos que consagran un núcleo competencial propio de las Corporaciones Locales, y desmantela el modelo institucional de la Administración Local, la cual pierde en buena medida su carácter de "Gobierno Local" y su propia Autonomía.

La norma presentada por el Gobierno de la Nación ante el Congreso de los Diputados para su aprobación pretende imponer un modelo de Estado que nace de una opción ideológica de claro centralismo, que utilizando la situación de crisis económica de nuestro país y la necesidad ante la misma de un adelgazamiento de la administración pública, se disfraza de "ahorro" lo que en definitiva va a suponer una redefinición política del ámbito local, y por tanto, de la articulación del Estado.

Que el Proyecto hable de racionalización y sostenibilidad, al hilo de las exigencias de estabilidad presupuestaria marcada por la Unión Europea oculta los verdaderos objetivos de los cambios que impulsará esta norma, una auténtica Reforma de las dos leyes fundamentales que configuran el ordenamiento jurídico local español (la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local y el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales).

Las características fundamentales de este Proyecto de Ley son la recentralización:

- 1. Se refuerza el control e incidencia del Estado en los Ayuntamientos y entes de naturaleza municipal*
- 2. Elimina la rentabilidad social de los servicios públicos municipales fomentando la privatización de los mismos.*
- 3. Concentra los centros de decisión al margen de los Ayuntamientos y de los habitantes de los municipios y supone por tanto un deterioro de la calidad democrática en el ámbito local como consecuencia de la pérdida de proximidad, representatividad y dación de cuentas del poder político o decisorio.*
- 4. Se pierden competencias para las Corporaciones Locales en cuestiones tan relevantes como los servicios sociales, educación, sanidad, igualdad, empleo, nuevas tecnologías, juventud.*
- 5. Desmantela el sector público local y fomenta la privatización de los servicios, con la consiguiente*

pérdida de puestos de trabajo y la eliminación de las Entidades Locales de Andalucía (ELA).

Los Ayuntamientos, sus alcaldes y alcaldesas, van a ser simples ejecutores de los dictados del Gobierno del Estado, cuando son parte de él y con igual legitimidad, que es la del "voto de los ciudadanos y ciudadanas". El desarrollo económico de los pueblos y ciudades quedará, más que nunca, a expensas de las decisiones que se tomen en centros de poder cada vez más lejanos y ajenos, a la realidad social y económica de los territorios.

Nada dice esta Reforma local de nuevos mecanismos de participación y control ciudadano sobre la gestión municipal. Es un paso para que la ciudadanía se quede sin interlocutores públicos para la resolución de sus problemas inmediatos y diarios., ni apunta la necesidad de establecer medidas en favor de gobiernos más abiertos y transparentes.

Estamos, por tanto, ante un vaciado del poder local, de una merma de la capacidad de resolución de problemas por parte de los representantes democráticamente elegidos, de una pérdida de representatividad (si las competencias pasen a ser gestionadas por las diputaciones, elegidas de manera indirecta). En definitiva, estamos ante un problema de calidad democrática en general.

La futura Ley de Reforma Local del Gobierno de España saca a concurso, en la práctica, la gestión de todos los ayuntamientos de España. El Proyecto de Ley aniquila el concepto de rentabilidad pública o social, llevando a estándares de mercado la prestación de servicios públicos municipales.

Por todo lo anteriormente expuesto, el Grupo Socialista propone para su aprobación los siguientes

ACUERDOS

1. *Instar al equipo de gobierno de esta Corporación y al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía a adoptar cuantas acciones sean necesarias para defender la Autonomía Local de los Ayuntamientos andaluces y la "propia" Autonomía de Andalucía ante la agresión que representa la posible aprobación del Proyecto de Ley para la racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.*
2. *Instar al Gobierno de España a:*
 - a) *Retirar el Proyecto de Ley para la racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.*
 - b) *Iniciar una Reforma Local que se plantee desde el consenso y diálogo con las Comunidades Autónomas, la Federación de Municipios y Provincias, el conjunto de grupos políticos que conforman el Congreso de los Diputados y los principales agentes sociales y económicos de nuestro país.*
 - c) *Que la nueva Reforma Local respete en todo momento las competencias reguladas por el Estatuto de Andalucía y las leyes locales andaluzas sobre las corporaciones locales, y dé respuesta a las principales demandas de la ciudadanía: atención a las necesidades de financiación de las entidades locales, clarificación de sus competencias, adaptación de los Ayuntamientos a las nuevas necesidades de la sociedad (participación ciudadana, transparencia y buen gobierno), y conversión a éstos en potentes instrumentos de dinamización económica para la creación de empleo y nuevas oportunidades en el territorio.*
3. *Dar traslado de estos acuerdos al Gobierno de España, a la Junta de Andalucía, al Parlamento de Andalucía, a la FEMP y a la FAMP.*

En Mairena del Aljarafe, a 18 de noviembre de 2013."

"Me gustaría destacar -prosigue el Sr. León- algunos puntos de esta moción.

En primer lugar, en la agenda del Partido Popular, a la forma de ver de este grupo, destaca de manera fundamental la recentralización de competencias, la pérdida de autonomía local y autonómica, y el desmantelamiento de las administraciones locales, no solo con esta norma que se está

ahora mismo debatiendo, sino en otras muchas que han ido desarrollando a lo largo de esta legislatura.

También destacar que precisamente esta ley va contra las administraciones que están más cercanas de la gente que vive en los municipios, de los ayuntamientos, que son los que en definitiva son capaces de solucionar los problemas cercanos y urgentes con más agilidad.

En segundo lugar, destacar que se usa de forma perversa la crisis económica para vestir de eficacia y ahorro un conjunto de medidas centralizadoras y controladoras.

El modelo que propone este proyecto lo que hace es poner en pocas manos decisiones que afectan a muchas personas. Y no solo en pocas manos, sino en pocas manos y muy lejos de esas personas, por lo que se pierde visión y agilidad.

Muchas voces han argumentado el excesivo intervencionismo de este proyecto de ley.

Recordar que el Consejo de Estado dictaminó que este intervencionismo era abusivo y contrario al principio constitucional de autonomía municipal, y este dictamen provocó una revisión del anteproyecto de ley que a nuestro parecer no ha bastado. Aún eliminando los términos más polémicos de esta norma, casi todos los partidos políticos del arco parlamentario han rechazado el proyecto de ley en forma de enmienda a la totalidad.

Y ya que hemos hablado de consenso en un punto anterior, decir que esta norma carece del más absoluto consenso y diálogo con los grupos políticos que representan a la nación en Madrid.

Por tanto, por todo este conjunto de razones, este grupo solicita que se apruebe esta moción."

El Sr. José Antonio González, Portavoz del grupo andalucista, toma la palabra:

"Es evidente que necesitamos una administración pública nueva. Hay gritos a voces.

Esta administración pública que no es capaz de dar soluciones a los problemas gravísimos que tiene la ciudadanía hace falta cambiarla. Eso es evidente.

Pero claro, el equipo de gobierno no puede -como se ha pedido en anteriores ocasiones y en anteriores legislaturas- hacer el rodillo de la mayoría.

El mismo espíritu que hemos evocado en las negociaciones que ha habido con el convenio colectivo debe prender en esto. Hace falta una nueva administración pública, pero tiene que salir del consenso y del diálogo. Evidentemente.

Cuando vino el nuevo Estatuto de Andalucía, ya el Partido Andalucista voto que no porque no nos gustaba para nuestro pueblo. Y prueba de ello es que no avanzamos nada. Todo lo contrario. Algo está fallando y tenemos que consensuar. Pero no pensando en nosotros y en cómo le meto el dedo en el ojo al de enfrente, sino dejándonos de historias sectáreas y pensando más en el pueblo. Que algunas veces se nos llena la boca hablando del pueblo, y el pueblo va por un lado y nosotros por otro.

Nosotros estamos de acuerdo con la moción. Hay que iniciar una reforma local que se plantee desde el consenso y el diálogo. No puede ser de otra forma.

Hay mayorías absolutas que creen que tienen la verdad absoluta, y la verdad absoluta no la tiene nadie. La verdad absoluta en gestión política debe ser consensuada. Y nosotros los andalucistas queremos que se trabaje en ese tema. Que pensemos en una administración local y en una administración autonómica. Porque nosotros no nos escondemos: las diputaciones sobran. Hay que ir a una administración pública actualizada que dé respuesta a esta situación que tiene nuestro pueblo,

que es gravísima, y que desde 1833 cuando se crearon las provincias yo creo que ya está un poco pasada.

Nosotros invitamos a los partidos con responsabilidades en el gobierno autonómico y en el gobierno central a que hagan un esfuerzo para que tengamos una administración pública que dé respuesta a los gravísimos problemas que tiene Andalucía. Pero tenemos que trabajar desde el consenso y desde el diálogo."

La **Sra. Marta Balmaseda**, de Izquierda Unida, se muestra a favor de la moción.

"No es la primera vez que se trae a Pleno este tema. Izquierda Unida lo había traído ya en varias ocasiones porque nos parece una de las políticas más nefastas que está llevando el Partido Popular, una de las que más daño van a hacer, y una de las que más irreversibles pueden llegar a ser.

Hay que pensarse muy bien las cosas antes de aprobarlas en un documento, porque luego puede ser complicado volver al estado anterior.

Desde nuestro grupo tenemos la convicción de que esto es una política de derechas porque no creemos que defienda los intereses de la clase mayoritaria, que son los trabajadores de este país. Y no lo hace porque implica menos democracia. Porque al retirarle las competencias a las entidades locales, que son las entidades de gobierno más cercanas al ciudadano, lo que estamos haciendo es recortar democracia.

Y cuando se recorta democracia y se le quita poder al pueblo, o incluso a los representantes elegidos en las urnas por el pueblo, lo que se está haciendo es dar poder a los que mandan de verdad; a los que toman las grandes decisiones en este mundo, que es la oligarquía financiera.

Cada vez que el Partido Popular u otro gobierno le quita poder al pueblo, lo que están haciendo es darle más poder a Botín y a personajes de su calaña.

Aquí la cuestión es que si ustedes se hubieran presentado a las elecciones con un programa donde dijeran que iban a privatizar la sanidad pública y la educación, que iban a hacer menos democráticas las entidades locales, o que iban a introducir las modificaciones que están haciendo en la educación secundaria, probablemente ustedes no hubieran ganado las elecciones.

Porque los ciudadanos votan un programa político. Y ustedes, en su programa político no han dicho que iban a destruir el país.

Estas políticas son una destrucción de la democracia desde nuestro punto de vista. Nosotros estamos aquí para defender los intereses de nuestra clase. Y ustedes de la que crean conveniente. Pero nosotros tenemos nuestro programa y ustedes tienen el programa de las grandes financieras.

La privatización de empresas públicas comenzó con Felipe González, la continuó Aznar. Y cuando terminaron con las empresas públicas en este país, comenzaron a llevarse a cabo políticas de directiva, y se mercantizaron los servicios públicos. Como la universidad, con el Plan Bolonia, que era un plan que venía desde 1992 por una mesa en la que se reunieron los grandes empresarios europeos y donde se dijo cuál iba a ser la política universitaria que se viene aplicando desde entonces.

El Partido Socialista hizo también unos experimentos con el tema de crear institutos dependientes de organismos municipales, que era una forma de gestionar público-privada. Y ahora continúan con la misma hoja de ruta, la que les marcan las necesidades de la oligarquía financiera. Ustedes continúan con estas políticas ahora a través de la mercantilización de los fármacos, de la sanidad, de la educación primaria, y ahora el gobierno local.

Todo está muy bien dictado desde arriba; desde la oligarquía financiera, que son los que mandan.

Nosotros no podemos hacer más que luchar contra estas políticas, que ya digo que no venían en ningún programa electoral, por lo que ustedes engañaron al pueblo cuando se presentaron con un programa y llevan a cabo otro.

Estamos aquí para reivindicar que si alguna vez existió en este país el estado de bienestar, que no se lo carguen. Y si no existió nunca, pues que no vayamos a peor."

El Sr. de la Rosa, del grupo popular, señala que se está ante una iniciativa que moderniza y da respuesta a los problemas que tienen los ayuntamientos.

"Como bien decía el Sr. González Vela, es una cosa que se está pidiendo a gritos por los ayuntamientos y por los ciudadanos.

Esto no es algo que aparezca de la noche a la mañana, Sra. Balmaseda. Como usted bien dice, ya se ha discutido aquí varias veces.

Todo arranca después de la reforma del artículo 135 de la Constitución en el año 2011. Todo arranca también porque la ley de bases, que tiene casi 30 años, ha sufrido ya casi una veintena de modificaciones, con lo cual es sin duda una adaptación que está pidiendo la sociedad y están pidiendo las Corporaciones a gritos.

Yo voy a tratar de explicarles otra vez en este Pleno en qué consiste la reforma de la administración local. Después cada uno votará en conciencia. Tengo pocas esperanzas de convencer al Partido Socialista, ninguna en convencer a Izquierda Unida, pero quizás el Sr. González Vela se lo pueda pensar.

Está muy bien la política de la pancarta y la movilización, y esa izquierda radical y ese PSOE radical que intentan traer a los Plenos, pero hay que centrarse en lo que tenemos entre manos.

La nueva ley de racionalización y sostenibilidad de la administración local tiene dos principios básicos: uno es clarificar las competencias municipales, y otro garantizar la financiación.

Clarificar las competencias municipales no rompe la autonomía local. Les guste o no les guste.

Por primera vez en la historia se dice quién es competente en cada cosa. Se evitan duplicidades, se evitan administraciones paralelas, y se evita ese doble juego que a lo mejor es el que a ustedes les gusta. Lo que está claro es que deja encima de la mesa una administración y una competencia.

Relaciona las competencias propias. Relaciona las competencias susceptibles de ser delegadas con una financiación, y las que ustedes llaman impropias erróneamente, las susceptibles de ser delegadas, siempre y cuando no se ponga en riesgo la estabilidad presupuestaria.

Esto no vulnera la autonomía local. Y lo que es más importante, da una garantía en la financiación.

Aquí simplemente se está diciendo quién es competente, y si el ayuntamiento hace cosas que no le corresponde, que la Junta les pague. Porque la Junta tiene la habilidad -imagino que será en todos los ayuntamientos y no solo en los del PP- de cargarnos el mochuelo y no pagarnos. Ley de dependencia, asuntos sociales, educación...

También hay otras cosas importantes que no hay que perder de vista. Una es que racionaliza la estructura de la administración local. Otra es que se incorpora el requisito de la transparencia. A ver si

ahora nos va a asustar la transparencia. Porque es importante tener un coste de evaluación de los servicios que se prestan.

Esto viene todo aquí. Déjense de pancartas y léanse la ley.

¿Saben lo que pasa? Que a partir de ahora todos vamos a saber cuánto cuesta un servicio. A partir de ahora vamos a saber cuánto se gasta el ayuntamiento en un servicio, y lo que es mejor, cuánto se gasta el ayuntamiento de al lado; que es muy importante para comparar y saber quién hace buenas gestiones y quién hace malas gestiones.

Por otra parte, se dota de mayor imparcialidad a los interventores locales. Se refuerza el papel de la función pública. Yo creo que estamos ya aburridos de escuchar esos informes negativos que acaban en un cajón. A lo mejor eso es lo que le gusta a usted.

Y por último, ustedes hablan de eliminar mancomunidades, cuando lo único que dice esta ley es que las mancomunidades y las ELAS justifiquen y presenten cuentas. ¿Usted sabe, Sr. Marcos, que cuando se empezó a hablar de esta ley, el 70% de las mancomunidades no rendían cuentas? Eso no es normal, y hay que rendir cuentas. A lo mejor es que esto no les gusta a ustedes.

Estoy cansado de escuchar que si esta ley no tiene consenso, que si el Partido Popular utiliza el rodillo... Esta ley, Sra. Balmaseda y Sr. González Vela, cuenta con 37 borradores antes de llegar al Congreso. ¿Ustedes creen que esto no es consenso ni diálogo?

Lo último que hizo el Partido Socialista en la FEMP fue pedir un pleno extraordinario en marzo de 2013. Hasta entonces todo estaba consensuado. El Partido Socialista pidió que desapareciera el coste estándar. El Partido Socialista pidió que se eliminara la intervención de ayuntamientos de menos de 5.000 habitantes. El Partido Socialista pidió que no desapareciera el 30% de los concejales. Pidió que se mantuvieran las mancomunidades. Todo eso se ha discutido aquí, y todo esto se ha admitido.

Este texto que ustedes protestan tiene aportaciones del grupo socialista. Hasta que se levanta de la mesa porque no le gusta que las cosas vayan avanzando. Pero esto tiene aportaciones del grupo socialista.

Y hablan de rodillo y hablan de falta de consenso, habiendo 37 borradores.

Y a pesar que se admiten cosas del Partido Socialista, Sr. León, hoy volvemos a discutir una moción exactamente igual que se discutió en Diputación el día 28 de octubre. Y con los mismos puntos de acuerdo que ya se han discutido aquí.

El punto uno se discutió aquí en julio de 2012 presentado por el grupo socialista.

El punto dos es exactamente igual que el que presentaron el Partido Socialista e Izquierda Unida en enero de 2013.

Y el punto tres es exactamente igual que el que presentó el Partido Socialista en julio de 2012.

Es decir, ustedes están reivindicando las mismas mentiras o las mismas falsedades desde el minuto uno, a pesar de que se han admitido cambios vuestros.

Tienen oportunidad de hablar todos los grupos, y hablan otra vez, como hace un año, de que se pierde la autonomía local. ¿Usted cree que clarificar las competencias y pagar lo que se presta es romper la autonomía local? Coja usted la ley, deje la pancarta, y explíqueme por qué.

Dice usted que se daña la vida democrática. ¿Esto afecta a la Ley Orgánica de Régimen Electoral General? ¿Esto afecta a que los vecinos nos elijan de alguna manera?

Habla también usted de privatización cuando esto no cambia ni una palabra de la gestión. ¿Usted cree que lo que privatizó el Sr. Conde cuando era Alcalde es culpa de la ley?

Le reto a que me diga en qué artículo aparece la palabra privatización.

Habla también de pérdida de competencias para las corporaciones locales; que vamos a perder los servicios locales, educación... Y no es así. Lo único que dice es que eso le corresponde a la Junta. Y si la Junta no lo presta, lo hará la administración más cercana pero pagando. Dígame usted ahora en qué se pierden competencias.

También dicen que se eliminan mancomunidades, cuando lo único que se pide es que rindan cuentas.

Yo reto al grupo socialista a que me diga dónde vulnera la ley estos principios que una vez más vuelve a traer aquí como en el minuto 1, y que voten en consecuencia."

El **Sr. González** contesta al Sr. de la Rosa que a él lo que le convence es el consenso y el diálogo.

"Hagamos una ley que dé respuesta a los problemas que tiene nuestro pueblo. No nos cabe la menor duda que hay que hacer una ley nueva. Y que algunas veces tenemos que ser generosos unos y otros, y pensar menos en nuestra parcela particular.

Desgraciadamente muchas veces los ciudadanos no nos ven así. Pensamos nada más en nuestra parcelita y en nuestros votos, pero no pensamos en los gravísimos problemas que tenemos. Por mi trabajo me vienen muchas personas todos los días que no tienen nada.

Yo pediría a los partidos mayoritarios que hicieran un esfuerzo por hacer una ley consensuada, transparente, y que dé respuesta a los problemas que tiene la ciudadanía. Porque no tenemos una administración que dé respuesta a la ciudadanía. No la tenemos.

No sabemos si es un problema de financiación, de bancos, pero habría que ver las estadísticas que tenemos todos los meses, y preguntarse qué es lo que estamos haciendo para que no suba el paro, que sube cada mes -sobre todo el juvenil, que en Andalucía estamos en torno al 70%-.

Por eso digo que hay que ser un poco más humildes, dejarnos de sectarismos, y pensar un poco más en los demás, a ver si logramos tener una administración ágil. Que para poner una empresa hay que hacer 32 gestiones administrativas, y en Estados Unidos una. Porque a veces van personas a abrir negocios y se aburren. Tenemos que pensar en eso a la hora de gestionar, porque ésas son las respuestas que esperan los ciudadanos, no las guerras particulares de si somos de derechas o de izquierdas."

La **Sra. Balmaseda** contesta que ella no tiene parcela particular ninguna.

"Nosotros venimos aquí a defender nuestra ideología política con la que nos presentamos con un programa, sin entrar en parcelas particulares.

Quiero que ustedes tengan muy claro una cosa: no se vayan ustedes a creer que voy a abandonar la pancarta. Para mí eso no es algo negativo. Para mí es estar con el pueblo, que es con quien hay que estar. Aquí hay que estar, y tomamos decisiones que son importantes. Pero al final, los cambios sociales y las revoluciones no se hacen en corporaciones metidos; las hacen los pueblos en la calle.

Entonces, como yo soy de un partido comunista revolucionario, como comprenderán no voy a abandonar la pancarta.

Ustedes han empezado hablando del artículo 135 de la Constitución, y qué curioso que es un artículo que ha seguido precisamente la política que antes les he intentado relatar.

Ese artículo 135 recoge que se pague antes la deuda que cualquier otra cosa, y eso traducido a una familia puede suponer que se pague antes la deuda hipotecaria que el alimento. Y eso traducido al Estado puede ser invertir en rescatar a los bancos antes que invertir en rescatar a las familias.

Yo entiendo que ustedes tengan su ideología y su programa oculto, pero déjenme tener el mío; dejen a Izquierda Unida tener el suyo, defender sus ideas, y no nos acusen de mentirosos. Porque mentira no hemos dicho ninguna. Es nuestra posición política, nuestra ideología, nuestro análisis. Un análisis a partir del materialismo, pero no deja de ser un análisis válido igual que el suyo.

Además de recurrir ustedes al artículo 135 y tachar nuestra política como de pancarta y radical, también han hecho algunas preguntas que voy a intentar responder. Aunque también quiero dejar claro que a mí me gusta ser radical. No extremista, sino radical. Porque extremista es que nos vamos a los extremos, y radicales es que analizamos los problemas desde la raíz. Y en mi partido nos gusta analizar los problemas desde la raíz, a través del materialismo dialéctico, que es nuestra filosofía.

Por lo tanto no es malo ser radical. Gracias por llamarnos radicales y políticos de pancarta, porque es para nosotros un orgullo y un honor.

En primer lugar preguntaron ustedes que dónde se habla de privatizaciones. No hace falta hablar de privatizaciones. A mí no me hace falta leer la palabra privatización para saber lo que se va a hacer con esta ley.

Por otra parte, dicen ustedes que no se eliminan mancomunidades, que solo se les exige que den cuentas. Y entonces, si tienen déficit se les elimina. Con lo cual, si se eliminan. Por tanto, tal y como está hoy la situación, este ayuntamiento habría que eliminarlo porque tiene déficit.

Señores, eso es privatizar. De una manera indirecta, claro. En la ley no pone que se van a privatizar mancomunidades, pero lo que va a salir de esa ley probablemente es la desaparición de mancomunidades y la privatización de servicios públicos.

Por tanto, no intentéis engañarme porque no soy tonta.

También preguntan ustedes que dónde se pierden competencias. A lo que ustedes llaman racionalización, evitar duplicidades y demás, es desaparición de competencias.

Ustedes saben que hay unas competencias que cada organismo tiene que llevar a cabo obligatoriamente. Y hay otras que puede cumplir de forma voluntaria, porque simplemente tenga voluntad de prestar un servicio. Imaginen que este ayuntamiento no tiene competencia obligatoria de poner el cine gratuito una vez a la semana, pero que nos encontrásemos económicamente muy bien y que a los maireneros les gusta mucho el cine, y decidimos llevar a cabo esta apuesta política.

Eso se va a quitar.

Ustedes a través de esa ley, pasando por ejemplo las competencias de educación en exclusiva a la Junta y el Estado, no van a dejar ustedes que a nivel local tengamos competencias en educación. Es decir, ahora mismo nosotros tenemos programas y vamos a dejar de tenerlos.

Yo lo veo tan claro que no sé por qué ustedes dicen lo contrario. Esto es una cuestión ideológica y nunca vamos a llegar a un acuerdo.

Según el dato que me da mi compañero, la Junta de Andalucía debe a este ayuntamiento 135.000 euros exclusivamente, así que por favor aclárense."

El Sr. León interviene a continuación:

"Este partido político, este grupo municipal, no miente. Establece una postura ideológica que afortunadamente, desde mi punto de vista, es distinta a la del Partido Popular.

Yo no me baso en mentiras. Yo me baso en posturas ideológicas que no coinciden con las de ese grupo político. Y en base a nuestras posturas ideológicas establecemos el discurso.

Yo voy a intentar responder al Sr. de la Rosa por qué nosotros pensamos que es una ley centralizadora, antidemocrática y que empieza a desestabilizar el principio de autonomía local.

Cualquier norma sería deseable que partiera de un punto que es el consenso. Ustedes han hablado que hay 37 borradores de esta ley por ahora.

Después de 37 borradores, el PSOE, Izquierda Plural, UpyD, ERC, BNG, Geroa Bai, Compromiso Equo y Amaiur, presentaron enmiendas a la totalidad.

El PNV la retiró porque ha alcanzado un acuerdo con el gobierno que protege las competencias del País Vasco, pero también tenían su enmienda a la totalidad.

El único partido del arco parlamentario nacional que apoyaba este proyecto de ley es UPN, porque Foro Asturias y Coalición Canaria -que no han pedido la retirada- han criticado el texto.

La Federación Gallega de Municipios y Provincias, que está gobernada por el Partido Popular, tiene un documento que lo primero que argumentan es que los municipios pierden la autonomía absolutamente; y más en comunidades autónomas donde hay municipios pequeños.

En España, un 83% de los municipios son menores de 20.000 habitantes, y hay comunidades autónomas que van a ver disminuidas sus competencias locales y autonómicas una barbaridad.

Hablan ustedes de modernización, de dar respuesta, de eficacia... Cuando empieza a pervertirse el lenguaje y se confunde eficacia y austeridad con pérdida de competencias, este partido político establece una ruptura con esa norma.

La deuda de las administraciones locales supone, con respecto de la deuda total de las administraciones españolas, el 4%. Es decir, un 4% de la deuda total de las administraciones es local.

Pero es que además, en 2012 el saldo de deuda de las administraciones locales ya fue negativo, es decir, ya se provocaba un superávit de las administraciones locales.

Cuando se habla de austeridad y de eficiencia, a lo mejor había que mirar otras administraciones y no a las locales.

Cuando hablan de duplicidad de servicios, siempre se establece que quien duplica el servicio es la administración local. ¿Por qué no se puede revisar el concepto de duplicidad hacia las administraciones superiores? ¿O es que los Ministerios de Educación, Cultura o Sanidad no tienen entes que están duplicando los que tienen las administraciones locales y autonómicas? Son competencias que ya tienen las administraciones autonómicas, y sin embargo existen departamentos ministeriales que duplican competencias.

A lo mejor es que hay que repensar el sentido de duplicidad no hacia abajo sino hacia arriba.

¿Por qué esta ley solo contempla que son las administraciones locales las que son ineficientes y las que no tienen una necesidad de prestar servicios? Hablan de ahorro, y dicen que con la supresión de servicios que prestan las administraciones locales, los ayuntamientos podrán ahorrar unos 3.900 millones de euros en el período 2013-2015. Sin embargo, no dice que esos servicios que prestan los ayuntamientos tendrán que prestarlos otras administraciones, y que por tanto, esas administraciones tendrán que tener la financiación suficiente para poder prestar esos servicios.

¿O es que las administraciones autonómicas, como proponen ustedes en esa ley, prestan los servicios sin recibir la financiación necesaria? Es que hay autonomías que están gobernadas por el Partido Popular, que ya han dicho que sin mayores transferencias no van a prestar los servicios que puedan perder los ayuntamientos. Y es lógico.

Es lo mismo que dicen los Alcaldes. Ellos no claman por un cambio en el modelo de administración. Lo que piden es que ese cambio, que tiene que ser racional, también venga acompañado de una ley de financiación local. Y este proyecto no tiene una ley de financiación ni la va a tener. Porque el problema de este proyecto -y se dice en todos los foros- es que busca un ahorro de 8.000 millones a costa de dejar de prestar servicios.

¿Ese ahorro va a surgir de la eficiencia? Pues no. Este grupo y algunos más del arco parlamentario pensamos que no.

Hablamos de pérdida de autonomía local, de pérdida de democracia. El grupo popular se ríe a veces de algunos comentarios que hace la Sra. Balmaseda... Ella habla en mayúsculas, pero dice cosas que están diciendo Alcaldes y Alcaldesas, y administraciones de ámbito superior.

Si una persona que vive en un pueblo y vota a un Alcalde, y el Alcalde después le dice que no puede prestarle los servicios porque no son de su competencia, ¿no estamos perdiendo calidad democrática? La ley electoral no se modifica, pero de facto el Alcalde pierde autonomía, y por lo tanto pierde representación en su pueblo.

Si cuando un Ministerio de Hacienda decida que los servicios públicos no son rentables y que es más rentable un servicio privado, ¿no estamos hablando que se privatiza? Pues claro que sí.

Es que la autoridad, para decidir qué es rentable y qué no, qué municipio cumple y cuál no, está en el Ministerio. Es que nos hemos saltado a la autonomía local, a la autonomía regional, y llegamos al Ministerio; como en los años 50.

La recentralización de servicios, sobre todo servicios de proximidad, se están ofreciendo hoy día en muy buenas condiciones en todos los ayuntamientos de España. En los más de 8.000.

Lo que pasa es que efectivamente falta financiación. Ataquemos una ley que otorgue la financiación.

Yo les doy un dato de 2012. La red de asistencia local que existe en los municipios españoles ha dado servicio a más de 7 millones de personas. Y desde los ayuntamientos se ha generado el 34% de la inversión total de los servicios sociales en España. Más de 5.000 millones de euros desde los ayuntamientos. En un servicio que vayamos donde vayamos, los ciudadanos y las ciudadanas dicen que se prestan bien. Porque se conocen las familias, se conocen los problemas y se conocen las soluciones. Y lo único que les falta es la capacidad económica para poder acometerlas.

Acometamos un cambio en la financiación de los municipios y de las autonomías, y no acometamos previamente todo un conjunto de normas coercitivas, centralizadoras, y que hacen que se pierda el concepto de articulación territorial del Estado. Partiendo además del más básico: de los municipios.

Yo creo sinceramente que este proyecto presenta claros signos de inconstitucionalidad, y el Partido Socialista, aunque proponga, no estamos conformes con el resultado final. Nosotros y unos cuantos más. De todos los colores políticos. Desde el más rojo al más azul.

Nosotros pedimos la retirada de la norma, de vuelta al diálogo, y por supuesto, pensando una articulación mucho más profunda. No podemos establecer una norma coercitiva únicamente. Vamos

también a favorecer una norma que dé soluciones reales a los problemas de un municipio, que es el que tiene que estar bregando con los problemas de los vecinos. Y necesita las herramientas y el dinero."

El **Sr. de la Rosa** contesta que es cierto que esta reforma de la administración local hace falta, ya que la piden los ayuntamientos y la piden los ciudadanos.

"También es cierto que no me contesta usted a ninguna de las aclaraciones que le he hecho. Ni de autonomía local, ni de pérdida democrática, ni de privatización..."

Izquierda Unida me vuelve a insistir en las entidades locales. ¿Usted sabe, Sra. Balmaseda, que en Andalucía hay 668 entidades públicas que dependen de los municipios? ¿Usted sabe que en las 8 Diputaciones hay 48 entidades públicas que dependen de ellas? ¿Usted sabe que hay 86 mancomunidades, y 16 entes públicos que dependen de esas mancomunidades?

202 consorcios, 48 ELAS, 68 instituciones sin ánimo de lucro, 61 fundaciones públicas, 70 sociedades mercantiles, y el 70% no rinden cuentas.

Si esta ley hubiese estado en vigor, quizás lo de la Mancomunidad del Bajo Guadalquivir no hubiese pasado. Y eso sí lo preguntan los ciudadanos. Y hay gente que está en serios problemas con esto.

Sr. León, ¿me habla usted de consenso? Si el consenso está hasta que se levanta el PSOE de la mesa... Y se levanta porque se ve acorralado. Por eso hay que dejar la pancarta y seguir trabajando.

Esta ley está ahora mismo en el Senado. Presenten enmiendas, dejen la pancarta, y trabajen un poco.

Habla la Sra. Balmaseda de deuda con la Junta de Andalucía, y yo no sé si es esa cantidad o no. Eso lo sabrá el Delegado de Hacienda. Yo lo que sí sé es que casi 800.000 euros nos retienen de la PATRICA por deudas de la Junta de Andalucía.

Y lo que también sé -y a lo mejor no son deudas monetarias- es que hay colegios sin hacer, carreteras abandonadas... y son de la Junta de Andalucía, Sra. Balmaseda.

Yo lo que digo es que todo es cuestión de prioridades. A lo mejor ahora la prioridad es adquirir bicis. Y lo digo con todos mis respetos puesto que no tengo nada contra la bicicleta. Pero hay otras prioridades. Y eso sí lo tienen ustedes en su mano.

También le digo, Sra. Balmaseda, que de los 631 millones que ahora la Junta de Andalucía va a poner en el plan proveedores, va a destinar 790.000 euros para pagar a los ayuntamientos. Eso sí que es un atentado contra la autonomía local. ¿Usted cree que eso es normal?

Vamos a centrarnos, vamos a coger el toro por los cuernos, reléase la ley, y verá que vienen perfectamente definidas las competencias propias, las delegadas, las que tienen que tener financiación, las que no, y dejen de decir los mismos argumentos pase lo que pase.

Sr. León, habla usted otra vez de asuntos sociales, de educación... y este norte no lo pierde la ley. Tal vez sea una ley un poco larga, pero en la Disposición Adicional Décimoquinta habla de la asunción de competencias por las comunidades autónomas en cuestión de educación, que lo que hace es clarificar que la educación es de la comunidad autónoma.

La Disposición Transitoria Primera habla de la asunción de competencias relativas a la salud, y recoge un plazo de 5 años. Eso viene todo aquí.

Los servicios sociales, igual. Si la Junta de Andalucía no lo hace en un año lo hará el ayuntamiento pero con la financiación. Porque no es justo lo que está pasando hasta ahora.

Dejen los discursitos pasen los meses que pasen, y pónganse a trabajar."

Tras el debate, **la Corporación**, con el voto a favor de los 8 concejales del PSOE, los 2 de IULV y el concejal del PA, así como los votos en contra de los 10 miembros del PP, **aprobó** la moción.

8º) MOCIÓN DEL GRUPO SOCIALISTA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Se conoce la siguiente moción presentada por el grupo socialista, que es leída por la **Sra. Marta Alonso**:

"Antonio Conde Sánchez, Portavoz del Grupo Socialista, cuyos datos a los efectos oportunos se encuentran en esa Secretaría General. En virtud de lo establecido en el ordenamiento jurídico correspondiente y en el ROM, presentamos para su debate en el próximo Pleno Ordinario Municipal la siguiente

MOCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La lucha contra la violencia de género está viviendo uno de sus peores momentos; recortes presupuestarios, datos que se silencian, condenas públicas que no se producen, campañas de sensibilización escasas y erróneas. Como consecuencia de todo esto las mujeres víctimas de esta lacra cada vez tienen menos recursos para la denuncia y eligen el silencio.

La crisis nos afecta a todos y a todas, pero más aún a los más débiles; las mujeres maltratadas forman parte de los más vulnerables, necesitan seguridad, los recursos y el respaldo de las instituciones para salir de la espiral de la violencia. El Gobierno ha dejado de prestar apoyo a este colectivo de mujeres y también a los y las menores que sufren esa violencia.

Las llamadas de auxilio han disminuido, hay menos denuncias y aumenta el número de mujeres que las retiran. La violencia de género se está convirtiendo de nuevo en un asunto privado, de puertas para adentro, del que nada puede denunciarse.

Mientras, el Gobierno no responde, afronta cada asesinato como un dato más para la estadística, actúa insensible ante el drama de estas mujeres, de sus hijos e hijas, el de toda la sociedad.

El recorte presupuestario que han sufrido las partidas destinadas a la lucha contra la Violencia de Género en estos años de Gobierno del PP ha sido sangrante, ya supera el 28%. Esta merma de los recursos supone menos atención, menos sensibilización, menos prevención y más mujeres víctimas de esta violencia. En estos dos años de gobierno popular han desaparecido centros de atención a las víctimas y otros han sido obligados a reducir las prestaciones por los recortes presupuestarios. Solamente han llevado a cabo una campaña, cuya distribución no correspondió a criterios de sensibilización hacia las mujeres, ni a los intereses de la lucha contra la violencia de género, puesto que su difusión no se realizó teniendo en cuenta la cobertura mediática.

El Gobierno intenta tapar esta realidad anunciando una Estrategia Nacional contra la violencia de género dotada con 1.500 millones de euros, hasta la fecha no se ha podido comprobar la existencia de dicho plan en los Presupuestos Generales del Estado para 2014 en ninguna de las partidas presupuestarias ni en las respuestas a las preguntas planteadas en sede parlamentaria.

En los últimos 10 años han sido asesinadas más de 700 mujeres y la respuesta del Estado debe ser de primer orden; así lo entendimos, por eso cuando los y las socialistas tuvimos responsabilidades de Gobierno aprobamos una de las leyes más avanzadas de nuestro entorno y quizás del mundo, una Ley que inició el camino para la erradicación de la violencia de género en nuestro país y que necesita del continuo apoyo para conseguir el fin para el que se aprobó.

El Gobierno ha tomado otras decisiones que también afectan a la lucha contra la violencia de género: por una parte la eliminación de la asignatura de Educación para la Ciudadanía que contenía aspectos claves para la prevención y la concienciación de los y las jóvenes; y por otra la inminente aprobación de la Reforma Local que provocará la desaparición de los servicios sociales que se vienen prestando, los relacionados con la promoción y protección de la mujer, los programas de atención a las mujeres, los puntos de información, los pisos de acogida para mujeres maltratadas, y los programas de recuperación para víctimas de violencia de género. El desmantelamiento de estos servicios afectará fundamentalmente a las mujeres del mundo rural.

Por estas razones, por las mujeres y menores que son víctimas de la violencia de género, por la dignidad de nuestra sociedad, el Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe aprueba la siguiente moción:

- a) Exigimos en este Día Internacional de Lucha Contra la Violencia de Género, que el Gobierno reactive la Ley Integral Contra la Violencia de Género con un presupuesto apropiado y suficiente.*
- b) Exigimos que el Gobierno de España vuelva a coordinar a las administraciones de forma eficiente y continua.*
- c) Pedimos la retirada de la reforma local y la vuelta a las aulas de la asignatura de "Educación para la Ciudadanía" para así volver a educar en igualdad.*
- d) Exigimos al Gobierno que luche contra la violencia de género, y que se comprometa en esta tarea con las organizaciones de mujeres que tanto camino llevan ya recorrido.*

En Mairena del Aljarafe, a 18 de noviembre de 2013."

*"Con esta moción -continúa la **Sra. Alonso**- viene el Partido Socialista a sumarse a una voz mayoritaria de la sociedad española, y es que se haga una apuesta efectiva por parte del gobierno central dirigida a la eliminación de la violencia de género.*

Veo que tienen mucho interés porque toda la bancada del grupo popular se ha levantado justo al iniciarse esta moción.

Esta lucha, y todos y todas debemos estar de acuerdo, no puede decaer con excusas de crisis económica. Si existe crisis, mantengamos los servicios que tenemos, pero no eliminemos ni recortemos.

De este modo, pedimos a todos los grupos que apoyen con su voto la moción contra la violencia de género."

El Sr. José Antonio González, Portavoz del grupo andalucista, entiende que todos están contra la violencia de género, aunque desgraciadamente no se consigue poner freno.

"Por desgracia escuchamos todos los días noticias al respecto, y parece que cada vez hay más. Incluso el otro día salía un informe que decía que hasta en los más jóvenes se está dando cada vez más la violencia de género.

Creo que tendríamos que preguntarnos todos que podríamos hacer para que esto no ocurriera.

Muchas veces el caldo de cultivo es la situación tan dramática que se dan en las familias. El otro día me contaba una familia muy cercana que lo están pasando muy mal, que están todos parados, y que estaban pensando en separarse por el clima que se estaba dando en la familia. Y como son muy allegados y tengo confianza con ellos, les dije que no se puede apagar el fuego con gasolina. Que si hay que estar en las duras y en las maduras, en la salud y en la enfermedad, y en la pobreza y en la riqueza, pues que había que sacar esto entre todos.

A lo mejor afinamos mucho haciendo una ley, pero no nos podemos quedar solo con el papelito. Si no ponemos coto a las situaciones dramáticas que tienen muchas familias, desgraciadamente no se va a poner fin a esto.

Debíamos de poner esfuerzos en crear otro clima de mejora en la calidad de vida de las familias. Y eso no se vé ni en el Estado ni en la comunidad autónoma.

Por otra parte, en el punto 3º de la moción pediría a los compañeros que quitaran la petición de la vuelta a la asignatura de educación para la ciudadanía, y lo digo desde un punto de vista personal, ya que siempre he visto que esta asignatura no ha aportado. El título está muy bien, y estaría muy bien educar a los chavales en el medio ambiente, en el tráfico, y en toda aquella educación general que tenemos que tener todos para convivir.

Pero todo lo que sea adoctrinamiento por parte del Estado a los menores, a mí personalmente no me parece correcto.

Por tanto, si los compañeros retiran lo de educación a la ciudadanía, nosotros apoyaríamos la moción. Si no, me temo que no vamos a poder apoyarla.

Como se habla del gobierno, también me gustaría que el gobierno de la Junta pusiese énfasis en las cosas que estoy diciendo. Porque no solo arreglamos las cosas con leyes, sino que hay que poner todos los medios a nuestro alcance para que las condiciones de vida cambien."

La **Sra. Marta Balmaseda**, de Izquierda Unida, manifiesta que quizás debiera hacerse una declaración institucional en contra de la violencia de género cada vez que se acerca esta fecha.

"Aún así, es bueno que se presente una moción, porque además de hacer una declaración en contra de la violencia de género, trae una serie de reivindicaciones que son importante que se debatan.

Yo creo que se queda corta en algunos sentidos, aunque quizás si se hubiera metido hubiera sido imposible su aprobación, porque ya entraríamos en el ámbito de lo moral de algunas personas.

La violencia no solamente es un grito o un quantazo. La violencia también es desigualdad. Mientras en este país, las mujeres estén en desigualdad de condiciones y de oportunidades con los hombres, va a seguir habiendo violencia.

La violencia siempre es negativa. Sea de género o no sea de género. Pero ¿por qué hay más de género que de otro tipo? Porque ante la sociedad española, las mujeres seguimos estando por debajo de los hombres. Y eso también lo podemos ver por ejemplo a través de políticas educativas segregadoras, a través de quitarle derechos a las mujeres...

Yo entiendo que ustedes no van a estar de acuerdo, pero si a las mujeres se las priva de la ley del aborto, se nos está privando de un derecho. Porque es nuestro cuerpo, aunque también el feto tiene sus derechos. Por eso habría que establecer una norma que regule los derechos de las dos partes. Pero regular el aborto es atentar también contra las mujeres, porque nos quitan un derecho; invisibilizan un problema femenino.

Cuando se recorta en política de empleo -lo digo no solo por este gobierno sino también por todos los anteriores que también lo han hecho-, se afecta siempre más a la mujer, porque la mujer tiene más problemas para acceder a distintos puestos de empleo.

Son curiosos los datos que arrojaron un estudio que hice, y es que con la crisis las mujeres tenían más empleo que antes de la crisis. El motivo es que han echado de sus trabajos a muchos hombres, y muchas mujeres que estaban trabajando fuera de la ley, siguen hoy día trabajando pero se

invisibiliza su situación, no tienen derecho a Seguridad Social, cobran salarios precarios, y muchas veces sus trabajos rozan el esclavismo. Y por supuesto después el trabajo doméstico; el trabajo de casa de cada una.

Aunque los tiempos están cambiando, fundamentalmente la mujer es la que va al colegio a por los niños y la que se encarga de los cuidados de la familia, con lo cual, ese trabajo que no está remunerado pero que es un trabajo –y muchas veces a las mujeres no nos gusta hacer- la mujer lo hace. Eso hace sentir a la mujer en desigualdad, y eso es violencia. Pero claro, no es una violencia tan evidente como cuando una mujer es asesinada o recibe una agresión directa.

Desde las instituciones podemos hacer muchas cosas, pero creo que la primera tarea es la educación. Si educamos en igualdad y las leyes se establecen en igualdad respecto al hombre en todas las materias posibles, nosotros las instituciones acabaremos con la violencia. Otra forma no hay.

La violencia de género no es un virus que se transmite. La violencia de género se puede arreglar con educación desde la infancia, por lo que a nosotros nos parece importante el tema de la educación para la ciudadanía, o al menos que se recoja el tema de la educación como un punto importante de la moción. Porque creo que es fundamental para acabar con este problema a medio-largo plazo, ya que a corto plazo tiene poco remedio.

La lucha por la mujer tiene que ser diaria. Tiene que ser detrás de una pancarta, porque tenemos que hacer un trabajo de concienciación diaria. Y no es un tema ideológico, porque aunque el capitalismo esté en consonancia con el patriarca para funcionar, creo que no hay ninguna persona que vaya a apoyar la violencia o la desigualdad de forma consciente.

Por último decir que mi grupo va a votar a favor de la moción."

A continuación interviene la **Sra. Dolores Walls**, Delegada de Igualdad:

"La verdad es que me parece muy triste que estén aprovechando un tema tan doloroso en el que existe un alto consenso de todos los partidos políticos, y todo eso para hacer política contra el gobierno de la Nación.

Mezclan cualquier reivindicación que tengan que hacer al gobierno con algo tan serio como la violencia de género, que este año se ha cobrado ya 44 vidas.

Mezclan la reforma local, que no cuestiona en absoluto nada relativo a esta lacra social.

No se puede poner en duda el trabajo de la Delegación del Gobierno para la violencia de género del Ministerio de Sanidad y Servicios Sociales.

Ellos lo realizan para poner a disposición de toda la sociedad información detallada, objetiva, rigurosa y muy precisa sobre la violencia de género.

Esta información nos permite evaluar la eficacia de las medidas puestas en marcha para prevenir y combatir la violencia, para castigar a los maltratadores, y sobre todo, para apoyar a las mujeres en su recuperación.

Sorprende mucho que ustedes hayan hablado de protección de los menores, los hijos de las víctimas de la violencia de género, cuando fue el grupo popular quien solicitó en marzo de este año una subcomisión en el seno de la Comisión de Sanidad y Servicios Sociales, para abordar el tema de la violencia contra los niños y las niñas, dada la preocupación que existe por un desarrollo adecuado para nuestros ciudadanos.

También fue el Partido Popular quien presentó en el Congreso una proposición no de ley el pasado mes de julio para la elaboración de una cartera básica de servicios para las víctimas de violencia de género en materia social, para establecer criterios comunes en el tratamiento que ofrecen las distintas comunidades autónomas, de cara a una integración y tener una garantía de seguridad de las mujeres víctimas de violencia de género.

Y estamos desarrollando, como ustedes piden en su moción, parte de la ley integral. Porque a ustedes les faltó desarrollarla adecuadamente.

Hablan de la escasa dotación presupuestaria de la estrategia nacional contra la violencia de género. Esta estrategia supone un instrumento vertebrador de los poderes públicos para acabar con la violencia que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo.

Tiene su dotación, pero ¿quieren ustedes que la dotación sea real o ficticia? Es decir, ¿quieren hacer lo que hace la Junta de Andalucía, dotar y después no pagar?

Desde el grupo popular queremos reiterar nuestro apoyo a aquellas mujeres que valientemente deciden denunciar a su maltratador, y animar a la sociedad en su conjunto y muy particularmente a todas aquellas personas que trabajan para hacer desaparecer de nuestra sociedad este mal, a continuar con su esfuerzo y con su compromiso para seguir avanzando en la eliminación total y definitiva de la violencia contra las mujeres."

El Sr. González vuelve a reiterar que él piensa que todos los grupos están de acuerdo en luchar contra la violencia de género.

"No podemos quedarnos solo en lo que pone la ley, sino entrar en cada caso en ver cuál ha sido la causa de esa violencia. Observo que eso falta. No considerarlo como un todo, sino ver qué ha ocurrido en cada caso. Porque en muchos casos, desgraciadamente, son situaciones que llevan al límite a las parejas y a las familias. Y en eso me parece que no estamos poniendo demasiado énfasis.

Yo les pediría a los compañeros del PSOE que en el punto 3 retiraran lo de la educación para la ciudadanía o que le dieran una nueva redacción donde hable de una educación para la ciudadanía consensuada por todos los partidos políticos.

Si lo admiten, apoyaremos la moción. Si no, no la apoyaremos."

La Sra. Balmaseda simplemente quiere recalcar lo dicho en su anterior intervención.

"La violencia de género –y más cuando llegan los asesinatos- es el culmen de la violencia que el sistema lleva a cabo contra la mujer. Pero capitalismo y patriarcado es un monstruo de dos cabezas.

El capitalismo, como necesita establecerse, para continuar necesita a la mujer llevando a cabo un trabajo invisible y no remunerado, y que no tenga que pagarse un subsidio de desempleo.

Al capitalismo le hace falta. Necesita la desigualdad de género y necesita la desigualdad económica entre clases sociales.

En este tema de la violencia de género, mientras haya capitalismo no va a cesar. Porque necesitamos igualdad absoluta para que luego no se materialice la desigualdad en violencia.

Por eso tenemos que defender una serie de posiciones políticas y de leyes que se están llevando a cabo. Y nosotros de verdad que nunca vamos a intentar crear un clima tenso con esta cuestión, sino que para nosotros todo está relacionado.

Sin embargo, el otro día todos fueron un poco políticos de pancarta –y lo tenéis que reconocer- y todos pusimos nuestra mano en una pancarta que ahora está colgada en el ayuntamiento. Y yo os agradezco que hayáis sido políticos de pancarta, porque eso es una forma de visualizar –más conscientes o menos conscientes de las leyes que cada uno aprueba- que todos estamos en contra de la violencia de género, y espero que también de la desigualdad de género, que es la misma cosa.

Todos pusimos la mano en esa pancarta, y creo que todos debíamos votar esta moción. Aunque también comprendo que a lo mejor ustedes no son conscientes de que algunos puntos de esta moción que defienden podrían llevar a la violencia –porque tal vez mi punto de violencia no coincida con el suyo-, pero sin duda alguna, todos estamos en contra de la violencia, y eso hay que celebrarlo."

La Sra. Alonso toma la palabra:

"Comentaba antes que no servían excusas económicas para eludir responsabilidades. Pero tampoco excusas políticas.

Está usted aquí riñendo que si la Junta, que si el Gobierno... La realidad es la siguiente, Sra. Walls, porque debería conocer datos para el presupuesto de 2014 de la Junta de Andalucía. Sobre todo en aquella materia que a usted le compete –por poco tiempo, a pesar de las explicaciones que ha dado el Sr. de la Rosa- en asuntos sociales, por la reforma local.

La Junta de Andalucía ha mantenido –no ha aumentado porque es cierto que estamos en una situación compleja- la partida presupuestaria en 40,5 millones. El gobierno en cambio, ha reducido casi un 28%. Da para esta materia nada más que 20 millones. Y eso es una realidad.

Dice usted que el camino llevado a cabo por el Partido Popular ha sido mucho mejor dirigido contra la eliminación de la violencia de género, y mire usted, al Partido Popular no le gustan las mujeres. Y les voy a decir por qué.

No le gustan las mujeres porque eliminan programas educativos, hacen reformas laborales y recortes en políticas activas de empleo que inciden directamente en la mujer como mayor perjudicada. Quieren también eliminar la ley de dependencia, donde también se ven afectadas las mujeres porque son quienes mayoritariamente se dedican al cuidado de sus mayores.

También están llevando a cabo la reforma local, que también incide en los asuntos sociales de los ayuntamientos. Es decir, si se aprueba la ley, usted no va a tener competencias en estas materias.

Sra. Walls, usted atiende a mujeres víctimas de violencia, ¿verdad? Le da usted servicios, pero cuando se aplique la reforma local no lo va a hacer usted, por lo que le repercute a esa mujer víctima de violencia de género.

Al Partido Popular, las políticas sociales que lleva en general es de recortes y más recortes. Y basta ya. Porque los recortes en estas materias se traducen en muertes; en vidas humanas.

Es que si ustedes no prestan esos servicios y no les dan a conocer a esas mujeres que tienen esos servicios a su disposición, esas mujeres mueren. Y no es demagogia. Es una realidad.

Las mujeres víctimas de violencia de género no pueden sentirse solas. Ya lo he comentado. Y para eso es necesario que las administraciones inviertan en partidas presupuestarias en ese sentido.

Por tanto, basta ya de políticas de recortes sociales que está llevando a cabo el Partido Popular.

En cuanto a la propuesta de modificación que hace el Sr. González Vela, nosotros la aceptamos. Dejamos la vuelta a las aulas de educación para la igualdad. Le damos una nueva redacción, no se elimina educación para la ciudadanía, pero sí dejamos educación para la igualdad."

La **Sra. Walls** asegura a la Sra. Alonso que a los hombres del Partido Popular les gustan las mujeres.

"Me voy a retrotraer a una reunión mantenida hace dos días -el 19 de noviembre- en la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales. Nos informaron entre otras cosas de que la subvención del CIMM -lo que ustedes dicen que el Partido Popular quiere cerrar- correspondiente a 2012 nos la acababan de pagar, y que asciende a 21.395 euros.

De 2013, que ya está acabando, ni nos han pagado un solo euro ni lo esperamos.

Quién está soportando entonces el gasto del Centro de Información Municipal a la Mujer, que asciende a 100.000 euros? Convendrá conmigo que en este momento lo está soportando el ayuntamiento de Mairena del Aljarafe gestionado por este malísimo Partido Popular, ¿verdad?

A ustedes se les llena la boca hablando de políticas sociales y de igualdad, pero siempre contando con el bolsillo ajeno.

Ustedes han creado unas expectativas en las áreas sociales, como por ejemplo en el área de ayuda a domicilio que usted me comentaba, con el Decreto de Medidas Urgentes para la Lucha contra la Exclusión Social de Andalucía -título rimbombante pero vacío-. Nos hacen movilizar a los trabajadores y a la ciudadanía, crean una gran expectativa entre muchísimas familias, y ahora, según la Consejera, el día 31 de diciembre se termina.

Y la que se tiene que sentar con esa familia cara a cara, y decirle que a su mayor ni se le puede asear ni se le puede dar de comer, ésa soy yo, Sra. Lappi.

Ustedes se han llevado la gloria, se han dado publicidad diciendo que la Junta de Andalucía amplía la ayuda a domicilio, y lo que no han dicho es que terminaba en 3 meses.

En su moción me habla usted de los niños. ¿Quién no se ha enterado, puesto que ha salido en todos los periódicos, que la Junta de Andalucía sacaba un decreto para que a los niños no le faltaran 3 comidas al día? Pues la Consejera dice que el día 31 de diciembre también se termina.

Fíjese, Sra. Lappi, qué día 31 de diciembre para una persona que tenga personas dependientes a su cargo y niños menores de 10 años -porque los niños mayores de 10 años no han tenido nunca derecho a esas 3 comidas diarias-, ya que ese día se termina la ayuda a domicilio y las 3 comidas para sus hijos. Y también soy yo la que me voy a sentar con esta familia para explicarle que todo se ha acabado.

Yo me pregunto si estarán a gusto ustedes ese día 31 tomándose las uvas sin pensar en el panorama que se le presenta a estas familias con las expectativas que ustedes mismos les han creado.

A mí me gustaría que el gobierno andaluz, con la Sra. Díaz a la cabeza dejara ya de hacer el showroom, deje de vender humo, y bajen a la realidad de Andalucía, que es muy triste después de casi 40 años de gobierno de izquierdas.

La asignatura de Educación para la Ciudadanía debería haberse llamado educación para el adoctrinamiento como bien dice el Sr. González Vela. La nueva asignatura es Educación Cívica y Constitucional, y solo se basa en que todos los estudiantes tengan un conocimiento de la piedra angular de nuestra democracia, que es la Constitución de 1978.

Por todo ello, el grupo popular va a votar no a esta moción."

El **Sr. Alcalde** recuerda que las mociones se tienen que votar según se recoge en el Reglamento Orgánico, y es con su texto original.

"Las enmiendas se presentan en plazo y forma, y no se ha presentado ninguna.

Todo el mundo ha tenido tiempo de hacer su trabajo político. La moción del Partido Socialista se presentó en tiempo y forma, y se llevó a la Comisión Informativa de Economía. Y ha habido tiempo más que de sobra para que quien quisiera hubiera enmendado por escrito."

Tras el debate, **la Corporación**, con los votos a favor de los 8 concejales del PSOE, los 2 de IULV y el concejal del PA, así como los votos en contra de los 10 miembros del PP, **aprobó** la moción.

9º) MOCIÓN DE IZQUIERDA UNIDA SOBRE LA ASIGNACIÓN A LOS GRUPOS POLÍTICOS Y LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONCEJALES LIBERADOS POR EL AYUNTAMIENTO CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y DEL PERSONAL DE LIBRE DESIGNACIÓN.

Se conoce la siguiente moción presentada por Izquierda Unida, que es leída por la **Sra. Marta Balmaseda**:

"El grupo municipal de IULVCA en el ayuntamiento de Mairena del Aljarafe eleva al Pleno para su debate y aprobación la siguiente

MOCIÓN

En el último pleno ordinario municipal el Grupo del Partido Popular trajo al Pleno una moción referida a la asignación de los grupos políticos así como a la retribución de los concejales liberados por el Ayuntamiento por dedicación exclusiva así como el personal de libre designación.

El Grupo municipal se tuvo que posicionar en contra debido a que consideramos que esta propuesta se quedaba corta además de faltar a la verdad e intentar perjudicar la imagen de los trabajadores.

En el pasado pleno ordinario se aprobó 'la reducción de la cuantía de un 5% en el bruto mensual a percibir por parte de los concejales delegados con dedicación exclusiva así como del personal de confianza de este Ayuntamiento' y 'la reducción en un 5% del total de la asignación a los grupos políticos'. Ambas medidas entrarán en marcha desde el mes siguiente ala aprobación de la moción.

Desde el Grupo municipal de IU consideramos que la reducción en la asignación de los grupos políticos y los políticos con dedicación exclusiva y los cargos de confianza debe ser proporcional a la que se ha llevado a cabo sobre la retribución de los trabajadores que estimamos en el 10%.

Esta estimación obedece a las siguientes cuestiones:

- 1. La jornada laboral de los trabajadores era antes de 37.5 horas a la semana, ahora es de 40 horas semanales, lo que equivale a 11 horas cada mes que los trabajadores tienen de más sin que esto se refleje en su remuneración. Hemos estimado que esto ha supuesto una bajada relativa del 7% de los salarios.*
- 2. Se han producido jubilaciones cuyos puestos no han sido ocupados, y el trabajo que antes desempeñaban los trabajadores jubilados lo han tenido que asumir los que quedan en plantilla, suponiendo esto un ahorro del 2%, ya que este esfuerzo que hacen los trabajadores para llevar a cabo el trabajo de los ya jubilados no se ha reconocido en una subida salarial.*
- 3. Hay que tener en cuenta que los trabajadores también han asumido una serie de servicios que antes estaban llevando a cabo empresas externas al Ayuntamiento.*

Es por todo ello que consideramos que una reducción proporcional estaría en torno al 10% y no al 5%.

Así proponemos los siguientes acuerdos plenarios:

- 1º La reducción de la cuantía de un 10% en el bruto mensual a percibir por parte de los concejales delegados con dedicación exclusiva así como del personal de confianza de este Ayuntamiento.*
- 2º La reducción en un 10% del total de la asignación a los grupos políticos.*
- 3º Que estas propuestas se pongan en marcha desde el mes siguiente a la aprobación de la presente moción."*

*"Nosotros ya anunciamos -prosigue la **Sra. Balmaseda**- en el Pleno pasado que íbamos a presentar esta moción, y tuvimos que votar en contra de la que se presentó porque nos parecía que se quedaba corta y que era injusta por los términos en los que se refería a los trabajadores.*

Nosotros consideramos que hay que ser proporcionales, y tras haber hecho nuestras cuentas, pensamos que ser proporcionales es hacer una bajada del 10%.

Esto es simplemente una propuesta política que hace este grupo, que ya anunciamos en el Pleno ordinario anterior, y pensamos que esta moción puede ser aprobada por todos los grupos, con independencia de lo que hicieran en el Pleno anterior. Porque simplemente es una mejora de la otra moción, tanto en el trato que se da a los trabajadores porque se eliminan cuestiones que podrían agravarlos, como en las cantidades, que yo creo que se corresponden mucho más con el recorte que se le ha hecho a los trabajadores; o por lo menos con el ahorro que hemos tenido en el capítulo 1.

Yo pido el apoyo de todos los grupos políticos, porque nos parecería interesante que esta moción se aprobara por unanimidad. Y pido por favor que cuando el equipo de gobierno se refiera a los trabajadores lo haga midiendo mucho más sus palabras, porque a veces puede ofender.

Nos chirrió muchísimo la anterior moción en ese sentido, y no entendemos porqué se utilizaron esas frases. Evidentemente no son insultos directos, pero puede hacer que la ciudadanía vea a los trabajadores como unos irresponsables, cuando lo único que están haciendo es trabajar para ganarse un salario."

El Sr. Alcalde señala que a esta moción ha presentado una enmienda el grupo socialista.

El Sr. José Antonio González, Portavoz del grupo andalucista, indica que esta moción tiene muy poco debate.

"El planteamiento que expuso el grupo popular en la moción que presentaron ellos en el anterior Pleno fue de un 5%. Ahora los compañeros de Izquierda Unida traen un 10%. Y nosotros vamos a presentar en el próximo Pleno un 15% porque somos más solidarios que ustedes. No, la verdad es que nos parece que podemos caer en una espiral poco seria.

Nosotros los andalucistas vamos a ver con Intervención el porcentaje exacto que a todos los trabajadores del ayuntamiento se le ha reducido sus emolumentos, y ese mismo porcentaje vamos a defender para todos.

Nosotros no vamos a entrar en el 10% como tampoco entramos en el 5%. Vamos a presentar un documento que haremos con Intervención, y si es un 4,2 o un 7,6, lo vamos a presentar para que todo el que cobre del ayuntamiento tenga la misma reducción que el resto de trabajadores."

El **Sr. Antonio Conde**, Portavoz del grupo socialista, manifiesta que su grupo aplica la coherencia.

"Nosotros defendimos en el Pleno anterior que entendíamos esa bajada de sueldo, y lo único que pedíamos es que ya que ese sacrificio solo se le pedía a los miembros del gobierno, que fuera extensivo al conjunto de miembros de la Corporación municipal. Es decir, que a todos los miembros de la Corporación municipal, a todos los políticos que formamos parte de esta bancada, en cada una de las retribuciones que podamos percibir por el conjunto del trabajo que aquí se da, se le sume el sacrificio y el esfuerzo que se solicita para los concejales de dedicación exclusiva, cargos de confianza y personas que devienen su salario de un nombramiento.

Nosotros estamos de acuerdo. Y si es un 10%, pues un 10%. Pero repetimos lo que ya dijimos en el anterior Pleno, y es que este acuerdo tendría que haber nacido fruto del consenso de la Junta de Portavoces, como históricamente se ha producido, para ajustarnos así al sacrificio que se le pide a los trabajadores, y al sacrificio que siempre estamos pidiendo a los vecinos.

Los trabajadores se sacrifican, los vecinos se sacrifican, y nosotros empezamos una pelea para ver cuánto nos sacrificamos."

El **Sr. Vicente Agenjo**, Delegado de Hacienda, entiende que con esta moción se abre una espiral demagógica.

"Ya en la defensa de la moción, el Sr. Alcalde dejó claro que la moción que presentaba el Partido Popular no iba en contra de los trabajadores ni mucho menos. Eso es una interpretación maniqueísta como siempre del partido comunista.

Los trabajadores han subido su jornada laboral a 40, cosa que también han hecho los funcionarios eventuales de este ayuntamiento, que son las personas que usted llama personal de confianza o de libre designación.

También la subida de la jornada laboral ha afectado a los compañeros que hoy ejercen responsabilidades de gobierno en este ayuntamiento.

Por lo tanto, tanto estos compañeros como los funcionarios eventuales también sufren esa subida de jornada laboral.

Ustedes, Sra. Balmaseda, tienen una visión de que hay buenos y hay malos. Nosotros no. Nosotros lo único que hicimos fue ser consecuente con una decisión que tomó este Pleno en marzo de 2012. Y creíamos que era nuestra obligación.

A mí personalmente nadie me ha trasladado la impresión que usted me traslada. Ni el Comité de Empresa ni ninguno de los trabajadores con los que diariamente coincido.

Insisto que es cierto que ha habido una ampliación de la jornada laboral, pero que la misma ha afectado tanto a los funcionarios eventuales como a los delegados que ejercen una competencia de gobierno."

*"Nosotros -vuelve a intervenir el **Sr. González Vela**- vamos a hacer un estudio para el próximo Pleno o el siguiente, con el porcentaje que se ha rebajado a los trabajadores, y traeremos una moción donde se establezca el número exacto, para que todas las personas que cobran del ayuntamiento tengan el mismo porcentaje de sacrificio."*

El Sr. Ángel Marcos, Portavoz de Izquierda Unida, señala que se tiene poca memoria.

"Ustedes saben que en el Pleno anterior, ante la moción del Partido Popular de rebajar el 5%, Izquierda Unida ya hablaba de un 10% y daba unos elementos que podían ser puntos de referencia para calcular dicho porcentaje.

Por tanto, no es una idea marxista ni comunista. No digamos ahora que hoy traemos un 10% porque ya hablamos de él hace un mes. Y es que cuando no se quieren entender las cosas, lo que se hace es que se cambia.

Para mí, lo mejor que tuvo el Pleno anterior fue como terminó con la intervención del Sr. Pelegrí, que prácticamente quería mandarnos a todos a vender pañuelos en los semáforos.

Y venimos también aquí con esta moción porque a nosotros nos duele bastante cómo llegan las informaciones de lo que ocurre en este ayuntamiento a la prensa. Porque se dice que tal grupo vota a favor y tal grupo en contra; pero no se dice por qué votamos en contra. Y votábamos en contra porque no queríamos el 5%, sino que queríamos el 10%. Y eso no se dice.

Pedimos que se sea más riguroso cuando se dé una información a la cual va a tener acceso cualquier ciudadano de Mairena, porque eso es luego lo que se le va a quedar. Me sentaría mejor que se ignorara; que se dijera el no por respuesta. Me molesta que no se cuente la verdad. Y queremos que lo que se saque a la calle de los Plenos, que se ajuste a la verdad. No que se saquen verdades a medias, que siempre son las peores de las mentiras.

Por tanto, ése es otro de los motivos por los que traemos esta moción aquí. Como una llamada de atención en lo que respecta a la información de Izquierda Unida."

El Sr. Conde vuelve a intervenir:

"Sr. Agenjo, dicen que al César lo que es del César, y a Dios lo que es de Dios. O al contrario.

Cuando se habla de la interpretación demagógica hay que anunciar quién abrió ese portillo, y fue una moción del grupo popular que venía en este sentido. Por esto se genera la cascada de interpretación. Por tanto sería usted quien abrió el portillo de la demagogia.

Yo creo que no. Que el Alcalde y su grupo hicieron un anuncio necesario. Porque tenía que ejemplificarse de alguna de las maneras.

Y este grupo lo único que pidió fue que ese ejemplo se derramara al conjunto de la Corporación con todos sus miembros, incluidos los de la oposición.

Y anunciaba además, que este tipo de acuerdo, para que no cayera en esa derrama demagógica, se consensuara en el seno de la Junta de Portavoces.

¿Quién ha roto esta situación? Pues evidentemente las circunstancias de aquella moción. Lo digo además porque a los miembros de la oposición se les ha tachado su actitud democrática hasta de pataleta en medios de comunicación, para justificar determinadas acciones donde esto no tiene absolutamente nada que ver.

Como estoy convencido que queremos cargarnos de razones para que los ciudadanos nos vean como políticos necesarios, para que nuestros debates sean verdaderamente sobre sus problemas y no para generar el 'y tú más', tratemos en la medida de lo posible de reconducir esta situación.

Nosotros vamos a votar afirmativamente esta moción porque supone pedirnos el mismo sacrificio que le pedimos a los trabajadores y a los ciudadanos. Pero para no caer en esa deriva,

queremos que se convoque de una vez la Junta de Portavoces, se analice seriamente esta circunstancia y se corrija."

El Sr. Alcalde indica que cada uno interpreta las mociones como mejor le parece.

"El equipo de gobierno lleva cerca de 2 años intentando que un plan de ajuste que se aprobó por parte de esta Corporación tenga los objetivos que se planteó, que es una reducción importante del gasto, ajustándolos a los ingresos de la Corporación, y que hagan viables los servicios públicos de este ayuntamiento. Servicios públicos que son en algunos casos de carácter obligatorio, y en otros de carácter voluntario.

Por cierto, los primeros que hay que cumplir son los de carácter obligatorio; los que la ley obliga a las corporaciones a prestar para la esencial convivencia en una ciudad.

En ese plan de ajuste se planteaba una reducción de la masa salarial, que no del capítulo 1, pues son dos cosas absolutamente distintas. Y como ya planteé en el Pleno anterior, y vuelvo a decir hoy, no hemos conseguido llevar a efecto.

Fruto de esa necesidad de supresión de la masa salarial, como creíamos que había un acuerdo plenario aprobado, sentíamos la obligación de que al menos los cargos públicos sí se redujeran la masa salarial en lo que decía el plan de ajuste.

Y eso es lo que planteamos el mes pasado. Porque lo habíamos aprobado previamente en este Pleno, aunque no fuera por unanimidad.

Si alguno se siente ofendido, tiene todo el derecho a ello. Cada uno es muy libre de sentirse como quiera. Y si esas ofensas les hace presentar mociones que además no se ajustan a la realidad, aquí voy yo a negar la mayor, y es que aquí no se le ha bajado el 10% del salario a los trabajadores desde que este Alcalde está en esta Corporación. No es verdad. No se ha reducido el 10% ni en la masa salarial ni en el salario de los trabajadores del ayuntamiento. No es verdad.

Se podrá escribir lo que uno quiera escribir, pero eso sí, con muy pocos conocimientos numéricos. Y es que el papel lo aguanta absolutamente todo. Pero aquí a los trabajadores del ayuntamiento no se les ha reducido un 10% del salario. Se les ha reducido el salario en momentos puntuales en base a decisiones de otras administraciones. En la anterior legislatura, y en ésta. Que por cierto se le ha vuelto a recuperar en 2013 volviendo a incorporar la paga de Navidad al salario de los trabajadores.

Por tanto, esa parte de su salario no se ha visto reducida en 2013. Sí se produjo así en 2012, que por cierto, paga de Navidad a la que también renunciaron, obviamente, los miembros de la Corporación, el personal funcionario de confianza, los altos cargos del ayuntamiento...

Y ahora en 2013 se ha recuperado esa paga de Navidad, por lo que no ya es el 10% sino que no es ni siquiera el 5%. Y lo que está claro es que no se ha reducido ningún salario por una decisión de este equipo de gobierno a los trabajadores del ayuntamiento de Mairena.

Por tanto niego la mayor. Y lo que hicimos el otro día fue dar cumplimiento del plan de ajuste en la parte que no necesita negociación colectiva. Porque para hacerlo con los trabajadores hacía falta la negociación colectiva y no ha sido posible. Han sido posible otros acuerdos de los que nos sentimos todos enormemente orgullosos y que hoy hemos refrendado en el Pleno, pero no éste tema.

Ésta es la realidad. Otros en sus administraciones no van a cobrar parte de su paga, y aquí hay funcionarios de esas administraciones que lo saben perfectamente. Y otros no se bajarán el salario ni el 3, ni el 5, ni el 10%. Eso cada uno que asuma lo que tenga que asumir.

Yo no tengo ningún inconveniente de hacerle a ustedes un estudio sobre la bajada salarial a los empleados públicos de este ayuntamiento, que insisto que es ninguna. Además, cuando ustedes quieran lo podemos ver.

Desde hace muchísimos años defendiendo -y además lo hago desde la convicción- que el ejercicio de lo público, la política, tiene que estar retribuida si queremos que los responsables dediquen todo su tiempo y toda su alma a las ciudades, a las comunidades autónomas o al gobierno de la nación.

Si pudieran hacer política solamente los que más tienen, según la Sra. Balmaseda sería más nuestro que de ella, según ese discurso que a ella le gusta hacer tan antagónico.

Yo pienso que al ejercicio de la política puede dedicarse cualquier ciudadano. Y a partir de ahí han de ser emonumentos justos, razonables, y siempre acordes con la situación que vive el resto de nuestros ciudadanos."

En primer lugar se vota la enmienda a la moción presentada por el grupo socialista, que es rechazada en una segunda votación por el voto de calidad del Sr. Alcalde-Presidente, -tras producirse el mismo resultado que en la primera- con los votos a favor de los 8 miembros del PSOE y los 2 de IU, la abstención del PA, y los votos a favor de los 10 miembros del PP.

Tras el debate, **la Corporación**, con los votos a favor de los 8 concejales del PSOE y los 2 de IULV, los votos en contra de los 10 miembros del PP, y la abstención del concejal del PA, **rechazó** la moción en una segunda votación -tras producirse el mismo resultado en la primera- por el voto de calidad del Sr. Alcalde-Presidente.

10º) MOCIÓN DE IZQUIERDA UNIDA SOBRE EL TAXI EN MAIRENA DEL ALJARAFE.

Se conoce la siguiente moción presentada por Izquierda Unida, que es leída por la **Sra. Marta Balmaseda**:

"El grupo municipal de IULVCA en el ayuntamiento de Mairena del Aljarafe eleva al Pleno para su debate y aprobación la siguiente

MOCIÓN

El 29 de octubre de 2013 un grupo de taxistas que trabajan en la emisora de taxi 'Taxiradio Aljarafe-954171111', registró un escrito dirigido a los partidos políticos del ayuntamiento de Mairena del Aljarafe en el que solicitaban una serie de reivindicaciones.

En atención a que 13 de las 24 licencias activas de autotaxi se encuentran adscritas a la emisora de taxi ya mencionada, según el propio escrito, tenemos que considerar que este escrito representa la voluntad de la mayoría de los taxistas con licencias de nuestro municipio, que dicen en el escrito sentirse discriminados.

En este escrito se solicitan los siguientes puntos que proponemos para su aprobación:

- 1. Aprobar la reincorporación al área de prestación conjunta del servicio de taxi aljarafe.*

2. *Apoyar la propuesta planteada por la mayoría de los taxistas para la negociación del Ayuntamiento con la Junta de Andalucía que es la siguiente:*
 - *Las paradas de cada municipio sólo podrán ser ocupadas por las licencias originarias de cada municipio.*
 - *En los municipios que no posean licencias originarias, las paradas podrán ser ocupadas por las licencias de los municipios pertenecientes a la corona a la cual pertenezca este municipio. Las coronas serán marcadas por los criterios seguidos por el consorcio de transporte para las líneas de autobuses de la Junta de Andalucía.*
3. *Que el número de teléfono 954171111 sea publicitado en la página web del Ayuntamiento y sea notificado a todos los periódicos, asociaciones y lugares públicos, como teléfono de interés en Mairena del Aljarafe.*
4. *En la parada de Taxi situada en la C/ Magdalena Sofía de Barat, existe un cartel con un número de teléfono de otra compañía, el cual ha sido colocado por operarios del Ayuntamiento. Solicitamos que se coloque otro cartel de dimensiones similares para 'TAXIRADIO ALJARAFE 954171111'.*
5. *Que "Taxiradio Aljarafe" pueda poner en su publicidad el logotipo de Mairena del Aljarafe.*
6. *Que se envíe una carta a la dirección del Colegio Mayor, SODEFESA... y demás entidades adjuntas al Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe, comunicándole la situación actual del taxi: Que existen dos emisoras y que cada usuario es libre de solicitar el servicio de taxi que desee."*

*"Traemos esta moción al Pleno -prosigue la **Sra. Balmaseda**- porque desde hace ya bastante tiempo tenemos constancia de que hay una diferencia en el punto de vista de los taxistas, donde hay dos grupos, y la verdad es que pensamos que es un problema que se debe solucionar, tanto por el bien de los usuarios para que no se vuelvan locos, como por el bien de esas 24 familias que dependen de ellos. Porque yo creo que si se llega a un acuerdo les irá mejor a todos.*

Nosotros solo traemos un escrito que nos han enviado a todos los grupos políticos, y como ellos no tienen poder para plantearlo en un Pleno municipal, nosotros le servimos de vehículo para traer aquí sus reivindicaciones, que además consideramos que tenemos que apoyar puesto que en estos momentos además son mayoría."

El Sr. José Antonio González, Portavoz del grupo andalucista, señala que le interesa el bienestar de todos los taxistas y el bien de los usuarios.

"Nosotros traemos una línea de todas las veces que han venido aquí estas cuestiones, de apoyar lo que vosotros los taxistas eligáis democráticamente por mayoría.

Ésta es una cuestión que ya viene de atrás en el tiempo y no hay forma de que os pongáis de acuerdo en qué es lo mejor en cada momento. Nosotros lo que defendemos es lo que vosotros como colectivo defendáis en asamblea democráticamente.

Lo que quisiéramos es que tampoco es dejéis manipular por cuestiones políticas. Que hagáis esfuerzos en llegar a un consenso, porque la cosa está ya lo suficientemente grave como para que haya también división entre vosotros.

Aquí la Junta de Andalucía tiene que hacer su papel, no que lo pasa a la Mancomunidad, de la Mancomunidad se sale... Tenemos que exigir que cada uno haga su trabajo por el bien de todos. Vuestro y de los ciudadanos.

Pero tenéis que redefinir el tema, no vaya a ser que dentro de 6 meses tampoco convenga y de nuevo marcha atrás.

Esta moción es un punto de partida, y tenéis que poner esfuerzos en llegar a acuerdos que nos beneficien a todos. A vosotros como trabajadores y al pueblo de Mairena."

El Sr. Antonio Conde, Portavoz del grupo socialista, toma la palabra:

"Si somos objetivos con esta moción y somos objetivos con el trabajo que se hace en el taxi de Mairena, tenemos que expresar como institución una profunda frustración.

Las instituciones no hemos sido capaces de solucionar un problema que tienen hoy 24 vecinos de Mairena. Y por tanto hay que asumir esa responsabilidad en primer término, porque si no hacemos eso parece que nos exoneremos siempre de la responsabilidad que tenemos de regular las pautas a seguir, y evidentemente buscar el auxilio que en este caso solicitan los taxistas.

Si a veces se dan trifulcas e incluso se ha llegado a la enemistad personal de 24 personas que prestan sus servicios en el taxi, en algunos de los casos ha sido porque las administraciones no hemos tomado el grado de responsabilidad que nos corresponde.

No hemos regulado ni la situación, ni la adecuación del servicio, ni la prestación del mismo, ni todas y cada una de esas circunstancias que al final llevan a que queramos que ese sector se armonice solo.

Les exigimos a ellos prácticamente lo que no le exigimos al conjunto de la ciudadanía, que es que se regulen y se cumplan unas normas.

Tomamos un camino que fue el de la reversión precisamente porque no existía regulación. Y ahora tenemos que solicitar ese mismo camino: que exista regulación por las administraciones que competen, previo a tomar una decisión.

Porque si no vamos a estar de nuevo en qué es lo que le conviene más a uno o qué a otro. Y el interés tiene que ser objetivamente el de una buena prestación del servicio, sin soslayar el carácter profesional que tienen las 24 licencias de Mairena, que tienen que ganarse el pan para su familia y para sus hijos todos los días.

Si empezamos a justificar que la responsabilidad no es del ayuntamiento sino de la Junta, si es de la Junta pero la Mancomunidad, si la Mancomunidad propone una corona y otra, si unos quieren un área de prestación metropolitana y otros más urbana... no vamos a llegar nunca a la solución del conflicto.

Por tanto, este grupo solicita en la medida de lo posible al Alcalde y al gobierno local que se constituya una mesa del taxi en Mairena en la que se incluya a los grupos políticos, donde estén las dos asociaciones de profesionales del taxi, y donde se invite también a quien tiene competencia en la materia, que son la Junta de Andalucía e incluso la Mancomunidad.

Porque todo lo que estamos diciendo aquí son las aseveraciones que podemos interpretar con las asociaciones cuando nos reunimos con ellas, la relación que en cualquier caso pueda tener el Alcalde con la Junta si le dice una cosa, o con la Mancomunidad si le dice otra... con ese atisbo de indefinición en el que nos movemos.

Por tanto, hagamos entre todos ese esfuerzo, involucremos de una vez en la solución definitiva, y eso sí, dejando atrás generosamente aquello que desune para propiciar lo que une. Porque si no dejamos nada en el camino, no llegaremos a ningún puerto.

Tratemos en la medida de lo posible de consensuar con el conjunto de taxistas y con las administraciones que tienen que reconducir esta situación y regularla.

En el caso del grupo socialista, asume su alícuota parte de su responsabilidad porque no se halla llegado a algún acuerdo. Pero está en disposición de generar -e imagino que el Alcalde también- todos y cada uno de los acuerdos que sean necesarios para dar solución al conflicto.

Y digo esto porque este debate ya se ha realizado. Había una solicitud de la Junta, y una contestación por el ayuntamiento. Por tanto este debate está realizado.

Ahora lo que hemos de reconducir es esa decisión, si queremos. Y poner todos encima de la mesa la solución definitiva. Que se constituya una mesa del taxi en que participen el gobierno local, todos los grupos políticos, y las dos asociaciones de profesionales, para la búsqueda de la solución definitiva. Y se invite también al conjunto de administraciones que tengan competencia."

El Sr. Vicente Agenjo, Portavoz del grupo popular, interviene a continuación:

"Efectivamente es cierto lo que ha dicho el Sr. Marcos: que tenemos muy poca memoria. Vamos a remontarnos al 28 de diciembre de 2010, donde por unanimidad nos salimos del Área de Prestación Conjunta.

Y nos salimos porque creíamos que el servicio a los vecinos -que es para lo que estamos aquí, para garantizar un servicio de calidad a nuestros vecinos- no se estaba dando. Y por eso solicitamos la recuperación de las licencias, iniciamos una tramitación con la Junta de Andalucía -que es el organismo competente-, y como bien ha dicho el Sr. Conde, todos tenemos nuestra alícuota parte de responsabilidad, aunque algunos más que otros.

Este proceso de recuperación de licencias no tuvo ninguna objeción, ni técnica ni administrativa, por parte de la Junta de Andalucía.

Y en esa realidad nos encontramos. En que por esa motivación del grupo popular -en esos momentos oposición- solicitamos la retirada porque creíamos que el servicio en el seno del ayuntamiento de Mairena se garantizaba, como no se estaba garantizando con continuas peleas entre los taxistas de Mairena y de otras poblaciones.

Así lo exponía el Sr. Conde en una comunicación que decía que no existía regulación, y que ése era el motivo por el que nos íbamos del Área de Prestación Conjunta.

Una vez que han pasado casi 3 años desde esa decisión donde se daban unas circunstancias, creemos que esas circunstancias que afectan al interés general y a los vecinos no se han modificado.

Aquí todos tenemos parte de responsabilidad, en la que no hemos sabido reconducir una situación que afecta no a 11 o a 13, sino a 24 profesionales del taxi que siempre han sido referente en la provincia de Sevilla de su trabajo y de su oficio.

Esta moción no es para retirarla; es para no haberla presentado. Porque ustedes, señores de Izquierda Unida, mezclan los dos números con el Área de Prestación Conjunta, haciendo un todo por la parte, porque dicen ustedes en el punto 1 'Aprobar la reincorporación al área de prestación conjunta del servicio de Taxi Aljarafe.' ¿De taxi Aljarafe, de las licencias de Mairena, o de quién?

Por lo tanto, yo les pediría por favor, que retiraran la moción, que enarboláramos la bandera de buscar una solución, y que de verdad trabajemos por los verdaderos intereses de los maireneros, que principalmente es la creación de un área metropolitana con la capital de la provincia, Sevilla. Porque el 90% de los viajes que se dan desde Mairena es hacia Sevilla.

Tenemos que estar en el consenso con las 24 licencias, y es un problema que ellos tienen que resolver internamente y que nosotros estamos aquí para actuar de mediadores. Pero el problema no se resuelve hasta que ellos mismos no quieran encontrarle solución.

Por tanto entiendo que esta moción debería ser retirada y como han dicho los compañeros, sentarnos todos, convocar una mesa, y sobre todo atender el interés general de los vecinos de Mairena, que no es otro que la constitución de un área metropolitana como la tienen las grandes capitales -Valencia, Madrid, Granada pronto la tendrá...-.

Creo que nuestro objetivo tiene que ser igualarnos en lo máximo para el mejor servicio a los vecinos de Mairena."

El Sr. González manifiesta que quienes más saben de una materia son los profesionales de la misma.

"Yo ahora mismo doy mi palabra que no sé si es mejor estar dentro o estar fuera del área de prestación conjunta. Hace poco votamos que era mejor estar fuera, y yo la verdad es que no sé qué es mejor.

Me parece bien establecer una mesa para tratar de consensuar entre todos los taxistas. Porque muchas veces creemos que tenemos palabra de rey, y nadie tiene palabra de rey. Hay que pensar siempre que tal vez el que está enfrente tiene algo de razón.

Sería bueno para todos -y los primeros vosotros mismos- que lleguemos a una negociación y a un consenso tranquilos y serenos. Sé que pasáis por dificultades gordísimas, pero para eso es necesario llegar a un consenso hablando serenamente en una mesa donde estemos todos. No pensando que tenemos toda la razón, porque a lo mejor la otra parte tienen también su parte de razón.

Por tanto, la propuesta que han hecho los compañeros de PSOE y PP me parece la correcta."

El Sr. Ángel Marcos, Portavoz de Izquierda Unida, señala que uno de los motivos por los que se trae esta moción al Pleno es para que se hable del problema que tienen los taxistas de Mairena.

"Si esta moción no hubiera venido hoy, esto hubiera seguido en saco roto. No se hubiera hablado del problema que existe entre los taxistas de Mairena, a pesar que lo sabemos todos. Pero nadie pone la pica en flandes.

Esto ha motivado que se hayan interesado por el problema del taxi. Que si existen dos grupos, que si existen dos teléfonos...

Mi opinión es que hay que dejar a los taxistas que hagan lo que ellos quieran, poniéndose de acuerdo, claro está, y que alguien los tutele. El ayuntamiento, la Junta de Andalucía, o si no la oposición, que para eso tiene mayoría.

Lo que no puede ser es que desde aquí ya estamos haciendo nosotros coronas por donde queremos, áreas metropolitanas con Sevilla...

La idea puede partir de nosotros, pero alguien la tiene que gestionar. Y por eso he dicho las entidades que tienen capacidad para gestionar. Pero los que más capacidad tienen, porque si no no vale para nada, son los taxistas poniéndose de acuerdo.

Esto no era más que un paso. En el momento que detectamos un problema y empezamos a hablar de él, es de la única forma que el día de mañana pueda tener esto solución. Porque si no

hablamos esto no tendrá solución nunca. Y eso es lo que está pasando aquí. El oscurantismo, el callarse, las malas historias... Y probablemente entre ellos hablan y pueden llegar a un acuerdo, porque estamos hablando de 24 puestos de trabajo.

Yo creo que aquí no hay un sentido político respecto a un lado u otro. Pero está claro que esto había que moverlo.

Por tanto, si a la moción le podemos añadir el constituir la mesa local del taxi de Mairena del Aljarafe en la que participen gobierno municipal, miembros de todos los grupos políticos de la Corporación, asociación de propietarios del taxi y demás personas interesadas en arreglar este tema, y las administraciones competentes. Esta cuestión depende de la Consejería de Transportes de la Junta de Andalucía, y tendrá que decir algo en su momento.

Pero que quede claro que la intención de Izquierda Unida con esta moción es que se hablara del problema del taxi en Mairena del Aljarafe."

El **Sr. Conde** dice que él le indicaba anteriormente al Sr. Marcos que se sustituyesen los acuerdos de la moción por el de constituir la mesa.

"De la misma manera que el grupo popular no puede establecer como previo las circunstancias de las áreas metropolitanas. Es decir, partamos desde cero en la solución del conflicto de una manera cierta.

Yo creo que Izquierda Unida retiraría la moción si la semana que viene constituyésemos esa mesa del taxi donde participen los grupos políticos, las dos asociaciones del taxi y el gobierno local, y se inste a técnicos en la materia y a la Junta de Andalucía.

Porque como dice el Portavoz de Izquierda Unida, al menos se ha conseguido hablar de un asunto que tiene una problemática, y en la que nos tenemos que poner a trabajar. Tenemos que abordar una estrategia sobre el taxi más que un tacticismo electoral -que quizás es lo que hayamos hecho-, y buscar un grado de responsabilidad entre todos.

Y vuelvo a insistir, cediendo en lo posible para llegar al acuerdo, que es lo que se busca."

El **Sr. Alcalde** asegura que no piensa ni en el tacticismo electoral ni en las mayorías y las minorías.

"La única mayoría que me preocupa a mí es la del Pleno, que es la que han elegido democráticamente los ciudadanos.

Aquí estamos hablando de un servicio público, que lo que tiene que garantizar es la prestación del servicio público a los 43.000 ciudadanos de Mairena del Aljarafe. Ni en 8, ni en 18, ni en 11, ni en 23.

Es un servicio público que el ayuntamiento delega a través de licencias que son del ayuntamiento a personas físicas o jurídicas, pues así lo permite el reglamento de la Junta de Andalucía. Y lo que tiene que garantizar el ayuntamiento es la prestación de ese servicio.

Lo peor que se puede hacer al servicio del taxi como a cualquier otro de servicio público es someterlo a vaivenes permanentes y a la toma de decisiones sin pensar y sin reflexionar.

No hace ni dos años que este Pleno -yo no formaba parte, pero sí mi grupo- tomó una decisión. No sé si esa decisión fue consensuada o no. No sé si hubo mesa del taxi o no. No sé si hubo negociación con la Junta de Andalucía o no. No sé si hubo negociación con la Mancomunidad o no. Pero lo que sé es que este Pleno tomó una decisión. Y no hace ni 3 años.

Y además coincide esa decisión con la crisis económica más compleja que ha vivido este país, y que afecta al sector del taxi como a otros muchos sectores en este país. Porque no hay sectores que se evadan de esta situación compleja en lo económico.

Y eso tiene que ver mucho más que si la corona metropolitana sí o la corona metropolitana no. Eso sí que influye, la situación económica de los vecinos.

Aquí se han tomado decisiones sin ningún tipo de reflexión. El problema es mucho más allá de un círculo por donde se pueda o no circular.

Esta ciudad ha sufrido una enorme transformación vinculada a un medio de transporte que es el metro. En aquel momento se podía haber abierto un debate sobre la retirada o no de licencias. Lo podía haber hecho la Junta en Mairena y en todo el Aljarafe. Porque el problema no es solo de Mairena.

Se podía haber pensado -como está haciendo la capital- en la retirada de licencias, porque a lo mejor es que hay demasiadas licencias.

Lo que no puede estar influenciado el debate es porque unas veces hayan 13 en un lado y 11 en otro, y otras veces sean 10 en un lado y 14 en otro. Porque las decisiones sobre servicios públicos no las toman los gestores de servicios públicos. Porque las decisiones sobre quién va en las paradas del Consorcio no las toma Casal o Tranvías de Sevilla. Las toma lo público; las toma el Consorcio.

Y las decisiones sobre el taxi en Mairena las tendremos que tomar nosotros, que somos quien tenemos esa responsabilidad. Y no podemos renunciar a ejercerla. Lo digo por aquellos que se les llena la boca hablando de lo público.

Por cierto, hablando de desaparición de competencias municipales, ésta es una competencia de la comunidad autónoma y nos la puede retirar en cualquier momento. Porque la Junta de Andalucía también hace leyes que perjudican a competencias municipales, aunque aquí nunca se hayan debatido.

La Junta de Andalucía tiene una enorme responsabilidad con todo esto. Hay cosas que cuesta el dinero. La Ronda Sur, los túneles de regreso... Y yo entiendo que se puedan estar retrasando. Lo que no entiendo es que lo que no cuesta dinero, lo que supone únicamente una decisión política, la Junta sea incapaz de tomar una decisión sobre qué hacer con el taxi en el Aljarafe, cuando es la verdaderamente competente. No solo en Mairena sino en todo el Aljarafe, como bien ha dicho el Portavoz del grupo popular, y también en todo el área metropolitana.

Yo viajo por España, y voy de Madrid a Pozuelo y prestan servicios unos y otros; desde el aeropuerto de Valencia hasta Valencia paso por 5 municipios, y está todo unido. Sin exclusiones.

Aquí el modelo nació viciado, y lo saben ustedes. Primero porque fue muy amplio, porque mezcló lo rural con lo urbano, porque mezcló dos sistemas de ciudades absolutamente distintos, porque dejó fuera la capital... Y ahí tenemos el problema.

Claro que tenemos que hacer una mesa. Pero si la Junta de Andalucía no toma decisiones, de poco van a servir las que tomemos en el ayuntamiento.

Y lo que no pueden ser son decisiones a la ligera. Hoy nos calentamos y volvemos a la corona, y dentro de un año siguen las cosas sin funcionar y nos volvemos a retirar de la corona. Porque así no avanzamos.

Claro que tienen un grave problema los taxistas de Mairena. Como lo tienen otra serie de empresarios y otra serie de actividades comerciales. Y no por eso permitimos que se abran establecimientos sin licencia, no por eso permitimos que se incumplan las ordenanzas municipales...

Evidentemente que están pasando dificultades, pero nosotros tenemos una obligación desde la vigilancia de lo público. Y eso es lo que estamos haciendo.

Hace 3 años se pensó una cosa, ahora se piensa otra, y a lo mejor dentro de 6 meses pensamos otra diferente porque la situación económica cambia.

Yo creo que es mucho más sensato un período de reflexión, y sobre todo, como vengo haciendo desde hace más de un año, demandar a la administración responsable que tome una decisión y que nos diga qué quiere hacer con el taxi en el área metropolitana de Sevilla.

Yo no tengo ningún inconveniente en aceptar la transaccional del Sr. Conde si el Sr. Marcos lo considera así. O si no, pues se vota la moción tal como se ha presentado.

Lo que el Sr. Marcos decida, que es quien tiene la potestad."

Finalmente el grupo de Izquierda Unida decide **retirar** la moción, dado que el espíritu de la Corporación es constituir la mesa de diálogo que se ha propuesto durante el debate."

11º) URGENCIAS.

No hubo.

12º) INTERPELACIONE, RUEGOS Y PREGUNTAS.

En primer lugar interviene el **Sr. José Antonio González**, Portavoz del grupo andalucista:

"Vecinos de la zona de hermandades nos han manifestado su preocupación por el peligro que suponen los continuos incendios que se originan en los pisos de la Casa Grande, y de lo que ayer por la noche fui testigo. En esta semana llevamos ya dos.

Con ello, pedimos que se impida el acceso a los edificios, fundamentalmente a los bajos de éstos, que es donde se producen los incendios, y dado que las condiciones de estos edificios son peligrosas se incluyan como puntos sensibles en las labores de seguridad y vigilancia viaria que realiza la Policía municipal.

Tenemos conocimiento que en nuestra localidad no se ha puesto en marcha aún la liga de fútbol 7, y que nuestros vecinos que practican este deporte tienen que jugar en otros municipios a pesar de contar nuestra localidad con 3 campos de fútbol. Por ello, pedimos se ponga en marcha esta liga de fútbol 7, y se publicite en los medios que normalmente utiliza el Instituto Municipal de Dinamización Ciudadana para que todos nuestros vecinos estén informados de su existencia.

También nos preguntan muchos vecinos sobre el centro de salud, que parece que viene que viene pero no acaba de venir. Yo rogaría al equipo de gobierno si nos puede concretar alguna información.

Por otra parte, nos hemos propuesto los andalucistas traer a todos los Plenos el tema de la SE-40 en su tramo Oeste, que incide en el empleo en Mairena. Queremos saber si tienen alguna información o esto se ha parado en el sueño de los justos.

También voy a traer en todos los Plenos el taller de empleo en Mairena. ¿Qué pasa con él, que de los 5 pueblos que lleva el SAE de San Juan, ya han comenzado 4 y Mairena está en el limbo? Ruego, tanto al equipo de gobierno como a los grupos de la oposición que tienen representación en el gobierno de la Junta de Andalucía, que nos den alguna respuesta. Porque hasta que no tengamos una respuesta, vamos a traerlo en todos los Plenos, porque 20 ó 22 familias de Mairena se pueden beneficiar de este asunto con al menos un año de contrato."

El **Sr. Alcalde** contesta al Sr. González que tras diversas reuniones con la Consejería de Salud y el Servicio Andaluz de Salud, la idea es la apertura del centro en la segunda quincena del primer mes del año que viene.

"El ayuntamiento, en coordinación con el SAS, va a empezar a actuar en la zona para instalar una serie de servicios necesarios para la apertura del centro de salud.

Respecto al taller de empleo, según la última reunión que tuvo el Delegado de Educación y Empleo parece ser que no va a ponerse en marcha nunca antes del 2º semestre de 2014. Es una anomalía que casi únicamente este ayuntamiento está sufriendo en la provincia de Sevilla.

Y el tramo de la SE-40, como usted conoce perfectamente, fue suspendido en la anterior legislatura y se ha mantenido la misma en esta legislatura."

La **Sra. Marta Balmaseda**, de Izquierda Unida, toma la palabra.

"Se aprobó quitar las barreras arquitectónicas del ayuntamiento, e incluso el gobierno se comprometió a que una partida del presupuesto se iba a destinar a ello, e incluso una parte del Pleno de diciembre de 2012 se dejó de cobrar para destinarla también a ello, y todavía no se ve ninguna mejora.

Por tanto quiero recordarles esto, y pedirles que se haga lo antes posible."

El **Sr. Pablo León**, del grupo socialista, quiere hacer una pregunta.

"En un sesión anterior conocimos la intención del equipo de gobierno de rescindir el contrato de vigilancia y mantenimiento en los parques de Mairena, y que estas funciones pasaran a formar parte del área de Infraestructura.

La pregunta es si se ha producido ya la rescisión del contrato. Y en caso afirmativo, si efectivamente ha asumido dicha área las funciones que recogía ese contrato, y cómo se va a gestionar. Es decir, cómo se va a hacer la apertura y cierre de los parques, así como la vigilancia de los mismos."

El **Sr. Alcaldede** contesta que sí finalizó el contrato y que efectivamente lo está asumiendo personal de este ayuntamiento.

La **Sra. Pilar Salazar**, del grupo socialista, señala que han tenido conocimiento "a través de personal que está subrogado por la empresa Servidis en el complejo Cavaleri, de que aparte de la situación enrarecida que se está al parecer viviendo -con incluso cartas de sanciones a algunos trabajadores-, uno de los principales problemas que han tenido es el retraso en el cobro de la nómina del primer mes.

Como supongo que el ayuntamiento le habrá pagado en su día en tiempo y forma a esta empresa, ruego que a través de la concejala del IMDC se investigue esto y se solucione. Porque evidentemente esto afecta bastante a la gente.

Por otra parte, después de haber escuchado al Sr. de la Rosa decir que tal vez nos guste tener informes guardados en el cajón, quisiera que le trasladara esa situación a su grupo, y yo vuelvo a solicitar nuevamente si se nos puede hacer llegar el convenio entre el IMDC y la empresa que gestiona y organiza los programas del Teatro Villa de Mairena, si es que existe."

El Sr. Alcalde contesta a esta última cuestión que no existe convenio.

"Respecto a la empresa Servidis, decir que la propia adjudicación la hemos estado analizando porque no veíamos clara su legalidad, y vamos a estar muy vigilantes porque nos preocupa muchísimo que haya un problema de liquidez de la empresa ajeno al ayuntamiento. Vamos a estar muy atentos para tomar las decisiones que tengamos que tomar en beneficio del servicio público y de los trabajadores subrogados."

El Sr. Luis Manuel Rodríguez-Tembleque, del grupo socialista, toma la palabra:

"A la entrada de la urbanización El Almendral hay una zona que según nos trasladan los vecinos está siendo usada para tirar basuras, restos de poda, etc., y queríamos conocer si tienen alguna actuación prevista para la limpieza de esta zona, y alguna medida que impida en el futuro que esto se siga convirtiendo en una escombrera."

El Sr. Alcalde contesta que el tema de la suciedad en esa zona aparece y desaparece, y que ciudadanos no censados en Mairena utilizan con profusión ese espacio para depositar restos vegetales.

"La actuación que pretendemos es el cumplimiento de la ordenanza de manera taxativa. Porque tiene usted y los vecinos toda la razón."

El Sr. Diego Ramos, del grupo socialista, pregunta cuál es la causa por la que el Sr. Presidente tiene tanta querencia a no convocar los Plenos por la tarde, a lo que el Sr. Alcalde contesta que es una opción que recoge el Reglamento.

La **Sra. Estrella Giráldez**, del grupo socialista, indica que dado el debate producido en la moción en contra de la violencia de género, quiere hacer una interpelación.

"Establecer juicios de valor sobre las mociones que presentan los grupos políticos cuando no es el suyo, el que gobierna, puede ser o no puede ser. Sobre todo cuando se hace juicios de valor sobre la tristeza que produce al grupo popular que el grupo socialista utilice la lacra social para hacer política."

Yo quisiera decir que a mí me ha parecido y me parece lamentable que para defender la posición contraria a esa moción se haya tenido que utilizar el gusto sexual de los hombres del Partido Popular."

A pesar de todo ello, yo invito que para el próximo año, en tiempo y forma, se pueda presentar una declaración institucional contra la violencia de género, aprobada y consensuada por todos los

grupos políticos. Y le propongo al grupo de gobierno que lo lidere, como ha liderado la declaración institucional que ha traído.

Porque para el grupo socialista, por encima de todo, de todos y de todas, está la lucha contra la violencia de género. Para que no asesinen ni a una mujer más en este país."

El Sr. Ángel Díaz, del grupo socialista, indica que el pasado día 18 hubo un acto en este salón de Plenos, "donde la empresa concesionaria de los servicios de recogida de RSU, firmó una serie de convenios y una serie de subvenciones con una serie de clubes deportivos de esta localidad.

Nuestro grupo ha solicitado por registro una petición de una serie de informaciones. Quisiera aprovechar e incluir un punto más a ese escrito, que sería preguntar si esas subvenciones dadas por la concesionaria de la RSU está en concordancia con el reglamento en vigor de patrocinios que se aprobó en este Pleno."

El Sr. Alcalde contesta que se trata de una relación entre particulares; de una empresa privada con entidades de carácter privado, y que el ayuntamiento lo único que hizo fue ceder el espacio como lo hace con muchísimas otras entidades.

El Sr. Antonio Conde, Portavoz del grupo socialista, interviene a continuación:

"Por lo que acaba de indicar el Sr. Alcalde, entendemos que esas cantidades de dinero no están en ninguno de los apartados del contrato que se formalizó con la empresa, ni guarda relación en ninguno de los aspectos.

Quiero interpelar a la Sra. Walls, que ha dicho que su acción de gobierno en las próximas semanas se va a limitar a mirar a los ojos a los ciudadanos que tienen problemas y a quienes se les va a quitar ayudas, para explicárselo.

Es histórico en esta Corporación que con la necesidad de la gente, con la angustia y con la desigualdad, no se haga aspectos políticos al efecto. Podrá usted hacerlo. Pero anclar el mirar a los ojos a los ciudadanos para asumir que se les van a retirar o no ayudas, tendría usted que mirar también mucho más arriba y tal vez se ponga usted en un compromiso si efectivamente esas ayudas vienen retirada de una u otra administración.

Decirle al compañero González Vela que el centro de salud efectivamente parece ser que se abrirá en la segunda semana de enero. Además le diré también una respuesta que no se ha dicho aquí por el Alcalde acerca del taller de empleo.

Por otra parte, llevamos ya dos Plenos no incorporando un punto de urbanismo que parece ser que se iba a traer en el anterior, y hoy de nuevo volvemos a no incorporarlo, cuando lo metimos por urgencia.

Los hosteleros de Mairena 2000 parece ser que han presentado distintos proyectos para conformar el espacio público de Mairena 2000 con la ocupación a través de carpas. Si es así, nos gustaría saber si el ayuntamiento va a tomar algún grado de bonificación atendiendo al enorme e ingente esfuerzo que van a llevar a cabo los empresarios para la puesta en marcha de ese escenario de ocupación de suelo.

Y si es así, saber si esa bonificación se va a aplicar desde el momento en que presenten el proyecto mencionado."

El **Sr. Alcalde** contesta al Sr. Conde que su equipo explicará a los ciudadanos por qué se van a ver afectados por decisiones de otras administraciones, igual que lo hacemos cuando esas decisiones son beneficiosas para ellos.

“Es nuestra obligación, porque a la gente hay que explicarle cuáles son las decisiones.

Con respecto a esa ocupación de espacios por hosteleros, hasta hoy a las 9 de la mañana no había ninguna solicitud de instalación de carpas de manera formal en el registro de este ayuntamiento.

Las que ha habido, que son de otros espacios, algunas se han concedido y otras no se han concedido o se está intentando arreglar los problemas técnicos que tienen.

Una vez hechas, tendrán la bonificación que recogen las ordenanzas que se aprobaron en este Pleno.”

Y no habiendo más asuntos que tratar, el **Sr. Alcalde Presidente** levantó la sesión a las trece horas y diez minutos, autorizando el acta el Sr. Secretario General que suscribe, junto con el Sr. Alcalde Presidente, en la fecha al principio indicada.

EL ALCALDE PRESIDENTE

EL SECRETARIO GENERAL