así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal, a su acumulación, sin que ésta se pueda efectuar en cuantía superior a 10 horas al mes, a favor de los funcionarios que ocupen puestos de trabajo previstos en el artículo 20.b).1 de la Ley 30/1984, de 2 de abril de medidas para la reforma de la Función Pública.

e).— No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso de que se produzca por revocación o dimisión. Siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del funcionario en el ejercicio de su representación.

f).— Las competencias y garantías reguladas en los artículos 30, 31, 32, 35 y 36 de la Ley Orgánica 9/1987, de 12 de mayo. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente del desempeño de su representación.

Artículo 19.— Secciones Sindicales.

1).— Los funcionarios afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito del Ayuntamiento o Centro de Trabajo, constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido por los propios Estatutos del Sindicato a que pertenezcan, así como con la Ley de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1.985.

2).— Las Secciones Sindicales que puedan constituirse al amparo de la normativa mencionada anteriormente, estarán representadas a todos los efectos por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el Ayuntamiento.

3).— El número de Delegados por cada Sección será el que establezca la legalidad vigente.

4).— Los Delegados Sindicales en el supuesto de que no formen parte de la Junta de Personal tendrán las mismas garantías y derechos que las establecidas para los miembros de la Junta, así como los siguientes derechos (art. 10.3 de la L.O. 11/1985, de 2 de agosto):

a).— Tener acceso a la misma información que la Corporación ponga a disposición de la Junta de Personal, estando obligados asimismo a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

b).- Asistir a las reuniones de la Junta de Personal y de los demás órganos internos de la Corporación en materia de Seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

c).— Ser oídos por el Ayuntamiento previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a sus afiliados en particular, y especialmente en las sanciones a estos últimos.

Artículo 20.— Prácticas antisindicales.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, cláusulas del Convenio, los pactos individuales y las decisiones unilaterales que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales. Será de aplicación lo establecido en los artículos 13, 14 y 15 de la Ley Orgánica de 2 de agosto de Libertad Sindical.

Artículo 21.— Reglamento de Régimen Interior.

En el estudio y desarrollo de los Reglamentos de Régimen Interior, así como en las modificaciones de los mismos, se dará participación a la Junta de Personal y Secciones Sindicales legalmente constituida, estudiando las peculiaridades de cada servicio. Las garantías establecidas para los representantes sindicales deberán ser recogidas en dicho Reglamento.

CAPITULO IV.- SUPLENCIAS

Artículo 22.— Suplencias.

Los empleados ocuparán los puestos de trabajo que corresponden a su clasificación profesional. En el supuesto de que un empleado desista de ocupar un puesto de trabajo por circunstancias personales, automáticamente cesará en su derecho al percibo de las retribuciones complementarias que tuviera asignadas dicho puesto de trabajo. En aquellos casos en que por necesidad del servicio y con carácter extraordinario, se le encomiende por el Jefe del Departamento a un empleado, la realización de tareas de categoría de puesto de trabajo superior a la que ostenta, percibirá el complemento de destino correspondiente al puesto de trabajo que ocupe transitoriamente.

El desempeño de estas tareas y el percibo de las retribuciones a ellas asignadas, no creará derecho adquirido a favor del empleado, si bien quedará constancia en su expediente personal, a efectos de consideración como mérito.

CAPITULO V.— ACCESOS, FORMACION Y PROMOCION

Artículo 23.— Ingreso en la Función Pública.

El acceso a la Función Pública Municipal se efectuará con arreglo a lo establecido por la legislación vigente. De conformidad con el contenido del Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración del Estado y a los efectos de constitución de los Tribunales Calificadores, la Corporación designará como vocal titular y suplente como funcionarios de carrera a los propuestos por los Delegados de Personal, que deberá tener igual o superior nivel académico, procurando que lo sea en la especialidad correspondiente al de las plazas que han de ser objeto de provisión, en la respectiva convocatoria.

a).— Acceso a disminuidos físicos. Se reservará en la Oferta de Empleo Público un número porcentual que la legislación prevé para disminuidos físicos. Ley 13/82 de 7 de abril y art. 5 apartado 1 y 2 del Real Decreto 152/85 de 6 de febrero.

b).— Nombramiento de interinos. Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente. El presente artículo será de aplicación a todas cuantas convocatorias se efectúen a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo.

Artículo 24.— Promoción.

El Ayuntamiento de Haro aplicará a sus empleados para el acceso a puestos de superior categoría, dentro de cada rama o sector de oficio, lo establecido en la legislación vigente. En estas pruebas selectivas se establecerán sistemas de evaluación objetivos y predeterminados, de forma que se consiga la máxima imparcialidad en los nombramientos, en cuanto no se oponga a lo establecido en el Real Decreto 2223/1984 de 19 de Diciembre. Como norma general se reservará el 50 % de las plazas convocadas a promoción interna, salvo en aquellos supuestos en que alguna norma legal establezca un régimen diferente, o bien que por el número o especiales características de las plazas convocadas no se considere viable la aplicación del porcentaje de reserva máximo establecido.

Artículo 25.— Formación.

1).— La Corporación facilitará a sus funcionarios la concurrencia a cursos de formación profesional, directamente relacionados con la Administración Pública Local, con arreglo a los siguientes principios:

a).— En los casos que el empleado sea designado por la Corporación para asistir a un curso de formación profesional, los gastos que se originen por la asistencia al mismo, matrícula, dietas de estancia y desplazamiento serán abonadas íntegramente al empleado. La asistencia es obligatoria salvo casos debidamente justificados y autorizados por la Corporación.

b).- Aquellos funcionarios que concurran a cursos de formación deberán remitir a la Comisión de Organización de Personal dossier completo de la documentación entregada en los mismos para su debido conocimiento y archivo, a fin de facilitar su posterior consulta. Asimismo deberán formular juicio valorativo del curso realizado.

c).— Por los Jefes del Servicio al fijar los criterios de selección de los funcionarios para concurrencia a los cursos se deberá proponer a los más idóneos estableciendo cauces de divulgación de los conocimientos adquiridos en el curso, de forma que lleguen al mayor número de funcionarios posible.

d).— La propuesta del Jefe del Servicio no condicionará necesariamente la decisión Corporativa.

2).— Los empleados municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, siempre que no implique detrimento en el servicio.

3).— La Corporación Municipal informará a los Delegados de Personal y Secciones Sindicales de todas aquellas convocatorias de cursos de formación relacionadas con la Función Pública Municipal, tanto si son convocadas por la propia Administración como por Entidades privadas.

4).— En todas aquellas oposiciones y concursos que se convoquen para la promoción de los empleados municipales, los Delegados de Personal y las Secciones Sindicales podrán formular propuestas con relación al contenido de las Bases de la convocatoria.

5).— Las licencias por estudios que tengan por objeto la obtención de titulaciones académicas serán de conformidad con la normativa contenida en el presente acuerdo "licencias" (previa solicitud del empleado y acuerdo corporativo).

6).— Las horas de trabajo que se destinen a la concurrencia de clases o enseñanzas prácticas, deberán ser recuperadas.

7).— La Corporación se reserva la facultad de comprobar periódicamente la asistencia y aprovechamiento del empleado.

CAPITULO VI. JORNADAS DE TRABAJO, NIVELES DE DEDICACION

Art. 26.— Dedicación normal. Jornada de trabajo.

El personal funcionario que preste sus servicios en régimen de dedicación ordinaria debe cumplir el horario y la jornada establecida de 37 horas y 30 minutos semanales, con un total de 1.627 horas en cómputo anual.

Los funcionarios que no realicen su jornada laboral en régimen de turnos deberán prestar servicio durante 12 sábados al año. Se procurará que la realización de dichas jornadas coincidan con el primer sábado de cada mes, siendo en su caso, común y única para toda la plantilla.

Art. 27.— Dedicaciones Especiales.

Se establecen las siguientes modalidades de dedicación especial:

ESPECIAL DEDICACION MODALIDAD 1:

Deberán realizar un total de 100 horas anuales sobre la jornada efectiva, en régimen de turnos o de libre disponibilidad.

ESPECIAL DEDICACION MODALIDAD 2:

Deberán realizar un total de 50 horas anuales sobre la jornada efectiva en régimen de turnos o de libre disponibilidad.

ESPECIAL DEDICACION MODALIDAD 3:

Jornada de 9 a 13 y de 18 a 21 de lunes a viernes. Sábados que se preste servicios en las oficinas municipales, de 8 a 15 horas.

ESPECIAL DEDICACION MODALIDAD 4:

Deberán realizar un total de 173 horas anuales sobre la jornada efectiva, en régimen de libre disponibilidad y deberán estar localizables para el caso de que sean requeridos sus servicios por razones de urgencia.

Artículo 28.— Calendario.

Se establece para el año 1.994 el Calendario Laboral, que con carácter general ha de regir en el Ayuntamiento de Haro, sin perjuicio de los calendarios especiales que regulen el trabajo de aquellos servicios de prestación