



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, PARA PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DEL ARZOBISPO.

Título I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Acuerdo/Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y artículos 31 y siguientes de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, regula las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios para el Ayuntamiento de Villanueva del Arzobispo.

El presente Acuerdo/Convenio se extiende a todo el ámbito de actividad que el Ayuntamiento realiza en todos sus centros y dependencias, y será de aplicación a todos los empleados y empleadas de la Corporación con régimen jurídico laboral, tanto fijos como eventuales, siempre que cuente con financiación a partir del Capítulo I de los Presupuestos Municipales vigentes.

Igualmente será de aplicación al personal laboral de Organismos Autónomos, Instituciones y Empresas Públicas dependientes del Excmo. Ayuntamiento, siempre que por parte de éstos se acuerde de forma expresa su adhesión al mismo, y siempre con referencia al idéntico ámbito de actividad y personal.

Artículo 2. Vigencia.

El presente Acuerdo entrará en vigor el día de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento y estará vigente hasta el día 31 de diciembre de 2010, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 3. Denuncia y prórroga.

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Acuerdo y/o por las centrales sindicales con representación en el mismo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de vigencia y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera. Una vez denunciado, se iniciarán las negociaciones en el plazo máximo de tres meses.

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

Si denunciado y expirado el presente Acuerdo las partes no hubiesen negociado un nuevo Acuerdo o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera





la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado en su totalidad hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Acuerdo determine respecto a su retroactividad. Durante las prórrogas se mantendrán las condiciones establecidas, salvo en aquellos casos en que por norma legal resulte obligada su modificación.

Artículo 4. Normas supletorias.

Las disposiciones legales más favorables prevalecerán sobre el presente Acuerdo.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Todas las condiciones establecidas en el presente Acuerdo, sean o no de naturaleza retributiva, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y en cómputo anual, a todas las existentes a 31 de diciembre de 2007, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación, salvo disposición legal.

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

Artículo 6. Comisión de Interpretación y Vigilancia.

1. Se crea una Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Acuerdo que entenderá de la aplicación del mismo.

2. La Comisión estará presidida por el Sr. Alcalde y compuesta por tres representantes de los empleados públicos, proporcionalmente a la participación de los sindicatos en los órganos de representación del personal, y otros tres del Excmo. Ayuntamiento nombrado por el órgano competente. Se garantizará la presencia de todos y cada uno de los sindicatos que tengan representantes en los órganos electos del personal y los que no teniéndolo acrediten un veinte por ciento de afiliación sobre el total de la plantilla, aunque asistirán con voz y sin voto. La Comisión contará con un Secretario, con voz y sin voto, que será nombrado por el Sr. Alcalde. La Comisión estará estable en cuanto a la nominación de sus miembros, no pudiendo asistir otros que no tengan el citado nombramiento, salvo los suplentes.

3. El Ayuntamiento y cada una de las centrales sindicales presentes en la Comisión podrán ser asistidas en la reunión por un asesor, cada una de ellas.

4. Corresponde específicamente a la Comisión:

a) Interpretación de la totalidad del texto articulado del Acuerdo.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.





c) Facultad de conciliación y nombramiento de árbitros, de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 9/1987, de 12 de mayo.

d) La negociación sobre formación y propuesta de la relación de puestos de trabajo, incluyendo en dicha negociación también el análisis, descripción y valoración de los mismos.

e) Cualquier problema relativo a la jornada laboral y horario.

f) La elaboración de un Plan de Formación que propondrá a la Corporación municipal.

g) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del Acuerdo.

5. Para la válida constitución de la Comisión se requerirá la presencia de los 2/3 de los miembros, excluyendo al Presidente. Para la adopción de acuerdos se requerirá una mayoría de los 2/3 de cada una de las partes.

De cada sesión se levantará acta donde se hagan constar los acuerdos adoptados, que habrán de ser expuestos en el tablón de anuncios de los centros de trabajo en el plazo máximo de quince días desde su adopción.

Dichos acuerdos vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente acuerdo, al cual se anexarán.

6. La Comisión se reunirá con carácter ordinario cada seis meses y, con carácter extraordinario, cuando las circunstancias lo precisen.

La C.I.V. podrá ser convocada a petición de cualquiera de los sindicatos representados o de los representantes de la Corporación, incluyendo en dicha petición los puntos concretos a incluir en el orden del día.

Será obligatoria para las partes la asistencia a las reuniones si éstas se convocan con una antelación mínima de 72 horas.

Si no se presente orden del día, no se reunirá la Comisión.

7. La C.I.V. elaborará en un plazo máximo de 3 meses a partir de la firma del Acuerdo un calendario de turnos con carácter anual.

Artículo 7. Organización del Trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Corporación Municipal. Sin merma de dicha facultad, los representantes sindicales y las centrales sindicales tendrán las funciones de información y propuesta en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.



Título II. Normas sobre ingreso, promoción interna, promoción profesional y cese.

Capítulo Primero. Ingreso.

Artículo 8. Principios aplicables a la selección de personal.

El ingreso del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo al Excmo. Ayuntamiento de Villanueva del Arzobispo o a sus Organismos Autónomos, se realizará previa Oferta Pública de Empleo, mediante convocatoria pública y a través del sistema de oposición libre, concurso o concurso-oposición en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Artículo 9. Normas aplicables a la selección.

El proceso selectivo del personal fijo se adecuará a las reglas establecidas por la legislación vigente en materia de ingreso del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Sin perjuicio de ello, en las comisiones o tribunales de selección figurará como vocal, con voz y voto, un miembro designado por los representantes del personal laboral de igual o superior categoría del puesto a cubrir.

Artículo 10. Plantilla de Personal y Oferta de Empleo Público.

1. Junto con el Presupuesto General del Excmo. Ayuntamiento de Villanueva del Arzobispo, se aprobará la plantilla de personal. Las plazas vacantes constituirán la Oferta Pública de Empleo. La Oferta especificará tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deban ser cubiertas por el sistema de promoción interna.

2. La propuesta de plantilla y de Oferta Pública de Empleo se negociará previamente en el seno de la C.I.V. para ser elevada al Pleno u órgano competente de la Corporación para su aprobación.

Capítulo Segundo. Promoción Interna.

Artículo 11. Promoción interna.

1. El Excmo. Ayuntamiento de Villanueva del Arzobispo facilitará la promoción interna consistente:

a) En el ascenso de un grupo de titulación a otro del inmediato superior.

b) A otro Cuerpo o Escala de su mismo grupo, siempre que se desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico y se deriven ventajas para la gestión de los servicios a juicio



de la Corporación.

2. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo deberá para ello pertenecer a la plantilla, poseer la titulación exigida para el ingreso en los superiores, tener una antigüedad de al menos dos años en el Cuerpo o Escala a que pertenezcan o la que se establezca por disposiciones específicas, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que establezca el Sr. Alcalde o, por delegación, la Comisión de Gobierno.

Artículo 12. Trabajos de distintas categorías.

El empleado público que realice funciones de superior categoría, motivadas por el servicio y a instancia de la Corporación, tendrá derecho a la percepción de las diferencias retributivas complementarias entre su categoría y la asignada durante el tiempo en que ejerza.

Transcurridos tres meses en el desempeño del puesto de superior categoría, se deberá estudiar la situación de dicho puesto con el fin de su posible consideración como vacante, y, en consecuencia, ofertarla dentro del sistema de provisión de vacantes establecido.

Capítulo Tercero. Promoción Profesional.

Artículo 13. Clasificación: Grupos y Categorías.

Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo se clasifica, de acuerdo con sus funciones, en los grupos y categorías que se señalan en la Relación de Puestos de Trabajo aprobada por la Corporación Municipal.

Artículo 14. Relación de puestos de trabajo. Grado personal.

1. La Corporación Municipal aprobará la Relación de Puestos de Trabajo que correspondan a cada categoría, sistema de provisión de los mismos, régimen retributivo y demás contenidos exigidos por la legislación básica sobre la función pública local, especialmente la Orden de 15 de enero de 1986, o disposición normativa que la sustituya.

2. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles de complemento de destino.

3. Todo el personal en plantilla incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo percibirá un complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

Artículo 15. Garantía del puesto de trabajo.

En ningún caso los empleados públicos incluidos dentro del ámbito de aplicación

del presente acuerdo podrán desempeñar puestos de trabajo no incluidos en los intervalos del nivel correspondiente a cada grupo, y que se fijan en los siguientes:

GRUPO	NIVEL MÍNIMO	NIVEL MÁXIMO
A1	20	30
A2	16	26
C1	11	22
C2	9	18
AGRUP. PROFESIONAL	7	14

Artículo 16. Provisión de puestos de trabajo, ingreso en plantilla y selección de personal.

1. La provisión de puestos de trabajo se realizará conforme a la legislación vigente.
2. Las promociones internas se efectuarán mediante el sistema de concurso o concurso-oposición.
3. El Ayuntamiento seleccionará su personal de ingreso en plantilla mediante el sistema de oposición, concurso o concurso oposición.
4. Las bases de las respectivas convocatorias para la provisión de puestos de trabajo serán aprobadas por el Sr. Alcalde, a propuesta de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.
5. Se cubrirán por libre designación las Jefaturas de Servicio, Adjunto al Jefe de Servicio, Jefaturas de Sección o Jefaturas de Negociado, así como aquellos puestos que se determinen en la relación de puestos de trabajo.
6. No se exigirán derechos de examen en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por promoción interna.

Artículo 17. Movilidad funcional y remoción de puestos de trabajo.

1. La movilidad funcional entre puestos base de igual grupo se realizará respetándose la categoría profesional, titulación y retribuciones personales consolidados y entre los puestos de trabajo que se correspondan a la categoría profesional.
2. Los empleados públicos adscritos a un puesto de trabajo por el procedimiento de libre designación podrán ser removidos del mismo con carácter discrecional.
3. El personal que acceda a un puesto de trabajo por el procedimiento de concurso podrá ser removido por causas derivadas de una alteración en el contenido del puesto de trabajo o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente que no comporte inhibición y que

impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto.

Capítulo Cuarto. Cese de Personal.

Artículo 18. Cese del personal.

El personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Villanueva del Arzobispo y/o sus organismos autónomos cesará por las causas establecidas en la legislación vigente.

Artículo 19. Cese voluntario del personal.

El personal que cese voluntariamente deberá comunicarlo por escrito con arreglo a los siguientes plazos de preaviso:

- Técnico titulado y Jefes de Servicio, un mes.
- Personal técnico no titulado y administrativo, quince días.
- Resto de personal, siete días.

Artículo 20. Jubilación.

La jubilación del personal incluido en este Acuerdo tendrá lugar a los 65 años de edad, con las percepciones que marque la Ley, y sin perjuicio de la posibilidad de la prolongación en el servicio activo hasta los 70 años en los casos y según el procedimiento establecidos en la legislación vigente.

Al jubilarse el empleado público percibirá una ayuda de dos mensualidades, más la mensualidad en curso. Asimismo, dicha ayuda se percibirá cuando la jubilación se produzca por invalidez.

Artículo 21. Excedencia y situación del empleado público.

Las excedencias y situaciones administrativas de los empleados públicos se regirán en su normativa específica, con las particularidades establecidas en el presente acuerdo.

Artículo 22. Excedencias.

1. El empleado público al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Villanueva del Arzobispo y/o sus organismos autónomos, tendrá derecho a las excedencias reguladas en el artículo 89 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. En las peticiones de excedencia se estará a lo dispuesto en el R.D. 365/95 de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas.



3. Las peticiones de excedencia deberán ser resueltas por el órgano competente del Ayuntamiento en los plazos que se indican a continuación, transcurridos los cuales, sin que se hubiera dictado resolución expresa, se podrán entender estimadas:

a) Excedencia para el cuidado de familiares: Un mes.

b) Excedencia voluntaria por otra actividad en el sector público:

Tres meses.

c) Excedencia voluntaria por interés particular: Tres meses.

d) Excedencia voluntaria por agrupación familiar: Tres meses.

Título III. Condiciones de Trabajo.

Capítulo Primero. Jornada y Horario.

Artículo 23. Jornada laboral y horario.

1. La jornada laboral será la regulada en la legislación vigente.

Se establece un descanso retribuido de 30 minutos.

2. El personal sujeto a turnos realizará su jornada bajo el sistema de distribución de turnos y cómputo semanal de horas. En servicios de Policía Local se podrán permutar los servicios bajo la responsabilidad de los interesados, previo aviso de 24 horas al Jefe de Servicio y con su autorización. La denegación habrá de ser motivada.

3. Los empleados públicos municipales tendrán preferencia para elegir turno cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional o cursos de formación profesional, que sean reglados u homologados, siempre que esto sea posible conforme a las necesidades del servicio.

4. El cuadrante de servicios de Policía Local se expondrá con una antelación de un mes.

5. El descanso entre jornada y jornada será como mínimo de 12 horas.

6. El órgano competente en materia de personal controlará las entradas y salidas del personal con los medios que considere adecuados.

7. La diferencia, en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente



deducción proporcional de haberes.

8. La C.I.V. elaborará dentro del primer trimestre a propuesta de la Administración una instrucción o circular de jornada y horario para la materialización del presente artículo, incluyendo la posibilidad de establecer horarios especiales en períodos concretos del año.

Capítulo Segundo. Vacaciones, Licencias y Descansos.

Artículo 24. Vacaciones.

1. El personal laboral tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o de veintidós días hábiles de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.

2. En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en el Ayuntamiento que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales, haciéndose efectivo este derecho a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida:

- 15 años de servicio: 23 días hábiles.
- 20 años de servicio: 24 días hábiles.
- 25 años de servicio: 25 días hábiles.
- 30 o más años de servicio: 26 días hábiles.

3. En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el 15 de enero siguiente.

4. El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del siguiente, si bien, preferentemente, deberá concentrarse en los meses de junio a septiembre. No obstante, las vacaciones podrán fraccionarse hasta en períodos de cinco días hábiles consecutivos, excluyendo los sábados. Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna.

5. Antes de concluir el primer trimestre del año, cada Jefe de Negociado presentará en la Secretaría Particular, la propuesta de vacaciones anuales informada por él. Las propuestas serán elevadas al Alcalde-Presidente para su aprobación, previo informe de la Concejalía de Personal y se oirá la C.I.V. en casos especiales de discrepancia. Cualquier modificación a la distribución autorizada





requerirá nueva autorización.

Artículo 25. Permisos y Licencias.

1. El personal de la Corporación Municipal y/o sus organismos autónomos tendrá derecho a permiso retribuido previa comunicación y posterior justificación en los siguientes casos:

a) Por matrimonio o unión de hecho: 16 días. La unión de hecho habrá de justificarse mediante los siguientes documentos: 1.º.: Inscripción en el Registro Municipal de Parejas de Hecho o en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma de Andalucía de conformidad con la Ley 5/2002, de 16 de diciembre, de Parejas de Hecho; 2.º.: Certificado de convivencia expedido por este Ayuntamiento o cualquier otro documento que acredite la convivencia.

b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

c) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

e) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

f) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

g) 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 funcionaria 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.

h) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias 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.

i) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador 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, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el trabajador 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.

j) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. 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.

k) 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.

l) Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, a saber:

1) 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. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatas 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 período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período 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 períodos 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.

2) 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 períodos 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 períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos 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 período 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.

3) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: 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 funcionaria y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período 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 período 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.

4) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria:

Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, total o parcial, 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 funcionarias 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.

l) Todo el personal dispondrá de 8 días laborables de permiso, por asuntos propios, a disfrutar en cualquier época del año según las necesidades del servicio a criterio del trabajador, no pudiendo unirse en este caso a las vacaciones reglamentarias.

m) Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborables en el Ayuntamiento y/o sus organismos autónomos, con las limitaciones que se establezcan en la Administración del Estado. Si caen en sábado y/o domingo se sustituyen por días de asuntos propios. Quienes presten servicios los días 24 y 31 de diciembre, disfrutarán de dos días de descanso por cada uno de ellos, que podrán ser acumulados al período de vacaciones.

n) El personal sometido a turnos disfrutará igualmente de los días gratificables que el Ayuntamiento conceda al resto de los trabajadores.

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

3. A excepción del supuesto previsto en el apartado l) del punto 1 anterior, los días de permiso se consideran siempre naturales, por lo que su coincidencia con festivos no prolonga la duración del permiso.

4. El disfrute de los permisos indicados requerirá siempre la previa comunicación, para su informe, al correspondiente Jefe de Sección o Negociado y posterior justificación, en su caso, ante la Secretaría General del Ayuntamiento.

5. Se podrán entender estimadas las siguientes solicitudes de los permisos y licencias establecidos en el apartado 1 de este artículo una vez que hayan transcurrido los plazos que a continuación se indican sin haber recaído resolución expresa:

- Matrimonio o unión de hecho: Diez días.

- Nacimiento de un hijo: Un día.

- Adopción o acogimiento de un hijo: Tres días.
- Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuges o familiares: Un día.
- Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años:
Un día.
- Cumplimiento de deber inexcusable o de carácter público:
Tres días.
- Traslados de domicilio: Tres días.
- Exámenes y pruebas de aptitud: Tres días.
- Lactancia de un hijo menor de nueve meses: Un día.
- Reducción de jornada por razones de guarda legal: Diez días.
- Asuntos propios: Dos días.
- Solicitud de compensación por trabajo los días 24 y 31 de diciembre: Un día.

6. El Ayuntamiento podrá conceder a su personal laboral permisos sin retribuir por asuntos propios, que no podrán exceder de tres meses cada dos años.

7. El trabajador que tenga a su cuidado directo parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, cónyuge, compañero o compañera que padezcan enfermedad grave, continuada, podrán solicitar una licencia de hasta un año de duración sin retribución y con reserva de puesto de trabajo.

8. Los empleados públicos tendrán derecho a permisos para asistencia a cursos, congresos, etc. de carácter sindical, previa comunicación por parte de las secciones sindicales de los asistentes que cuenten con representación o con un mínimo del 25% de afiliación, justificando posteriormente el uso de tal permiso.

Artículo 26. Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo se clasifican en los siguientes conceptos:

A) Retribuciones básicas, que comprenden el sueldo base, la antigüedad y las pagas extraordinarias.

B) Complemento de destino.



- C) Complemento específicos.
- D) Complemento de productividad.
- E) Gratificaciones extraordinarias.

La cuantía de cada uno de estos conceptos es la que se señala en la relación de personal que se incorpora anualmente al Presupuesto de la Corporación, conforme a la Relación de Puestos de Trabajo aprobada por el Pleno de la Corporación a que se refiere el art. 14.1 de este Acuerdo.

2. Los conceptos anteriores se incrementarán anualmente en la cuantía que fijen las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado, sin perjuicio de poder incrementarse las retribuciones complementarias en los supuestos en que excepcionalmente se permitan por las mismas para la adecuación de las funciones a las condiciones específicas de los distintos puestos de trabajo.

3. Todos los conceptos retributivos que figuran en este artículo tendrán para el personal el carácter salarial y cotizable a la Seguridad Social.

Artículo 27. Sueldo Base.

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

Artículo 28. Antigüedad.

El empleado público percibirá por cada trienio cumplido al servicio de la Corporación Municipal la cuantía correspondiente según la normativa de aplicación.

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

Artículo 29. Pagas Extraordinarias.

1. Todo el personal tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una con motivo de Navidad y otra en el mes de Julio.

2. La cuantía de cada una de ellas será de una mensualidad de las retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, en los términos establecidos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.





El cómputo de estas pagas extraordinarias será semestral.

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

Artículo 30. Complemento de Destino.

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

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

Artículo 31. Complemento Específico.

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

2. En la valoración de este complemento se baremarán factores tales como especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, esfuerzo físico, peligrosidad, penosidad y toxicidad, en las cuantías y niveles recogidos en la relación de puestos de trabajo.

Asimismo, respecto a la Policía Local y otro personal sometido a turnos, se valorará también esta circunstancia incrementándose, en la proporción adecuada, el complemento específico.

3. El devengo del complemento específico no generará derecho alguno en cuanto al mantenimiento del mismo si dejaran de realizarse las funciones de dicho puesto.

Artículo 32. Complemento de Productividad.

1. En atención a circunstancias objetivas que acrediten el especial rendimiento, la dedicación, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que se desempeña el trabajo y los objetivos del mismo, podrá reconocerse la aplicación de este complemento.

2. En ningún caso, el desempeño de este complemento durante un período de tiempo originará derecho a ningún tipo por parte de su perceptor respecto de valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.





3. La fijación individual será potestad del Alcalde-Presidente, dentro de la cuantía global anual que aprobará el Pleno de la Corporación.

Las cuantías y los perceptores serán comunicados a la C.I.V. y serán oídas sus propuestas.

Artículo 33. Gratificaciones por servicios extraordinarios.

1. Se entienden como servicios extraordinarios los prestados fuera del horario habitual del servicio, y siempre que se supere el cómputo anual de horas fijadas o el horario de la jornada, por orden expresa del Jefe inmediato, previa autorización del Concejal, salvo casos de fuerza mayor.

2. Estos servicios se compensarán primordialmente, y siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso en la proporción de dos horas de descanso por una hora de trabajo.

Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados cuando las necesidades del servicio lo permitan y, en todo caso, dentro del plazo de un año a partir del día en que se produzcan.

3. De no producirse la compensación en el citado plazo, se abonarán estas horas como gratificaciones por servicios extraordinarios mediante compensación económica conforme a la siguiente baremación:

- Hora normal:

1. Grupos A1 y A2: 18 euros.
2. Grupo C1: 16 euros.
3. Grupo C2: 14 euros.
4. Agrupación Profesional: 12 euros.

- Hora nocturna (de 22,30 a 6,30 del día siguiente):

1. Grupos A1 y A2: 20 euros.
2. Grupo C1: 18 euros.
3. Grupo C2: 16 euros.
4. Agrupación Profesional: 14 euros.

- Hora festiva:





1. Grupos A1 y A2: 22 euros.
2. Grupo C1: 20 euros.
3. Grupo C2: 18 euros.
4. Agrupación Profesional: 16 euros.

- Hora festiva y nocturna:

1. Grupos A1 y A2: 24 euros.
2. Grupo C1: 22 euros.
3. Grupo C2: 20 euros.
4. Agrupación Profesional: 18 euros.

Artículo 34. Indemnizaciones por razón de servicio.

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo que por razón del servicio hubiera de desplazarse percibirá las dietas de manutención y alojamiento, de acuerdo con las normas establecidas para la función pública.

Asimismo, percibirá las indemnizaciones por asistencia a tribunales de pruebas selectivas, las cuales serán calculadas de acuerdo con lo previsto para el empleado público.

También se abonarán las demás indemnizaciones por razón del servicio a todo el personal en los supuestos contemplados y cuantías previstas en la legislación reguladora de la función pública.

El kilometraje en vehículo propio se abonará en las cuantías previstas en las normas establecidas para la función pública.

En ningún caso se generará derecho a complemento alguno por gratificación de servicios extraordinarios, por el uso de vehículo propio.

2. El devengo de las indemnizaciones por razón del servicio no generará derecho al mantenimiento de las mismas si éstos dejaran de producirse.

Artículo 35. Complemento en caso de Incapacidad Temporal.

1. En caso de IT por accidente o baja maternal, se abonará al empleado público las diferencias que puedan existir entre las prestación económica de IT y el 100% de la totalidad de las remuneraciones que perciba mientras permanezca en situación de IT.





Cuando la IT sea por enfermedad la percepción indicada anteriormente se abonará exclusivamente en los tres primeros meses.

2. No obstante el empleado público podrá solicitar al órgano competente de la Corporación Municipal la prórroga del 100% de las remuneraciones.

La C.I.V. analizará las solicitudes de prórroga y propondrá a dicho órgano de la Corporación Municipal su aceptación o denegación en el plazo máximo de un mes desde la fecha de solicitud.

3. En cualquier caso, la empresa podrá someter al empleado a reconocimiento de otro facultativo designado por ella para que ratifique la baja médica dictada por el médico de la Seguridad Social. Si el dictamen del facultativo designado por la empresa no coincidiese con el dictamen emitido por el de la Seguridad Social, prevalecerá el criterio de ésta en cuanto a la baja.

La negativa a someterse a dicho reconocimiento o la discrepancia en el dictamen de la baja, producirá la pérdida del complemento establecido en el apartado 1.

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

Artículo 36. Incompatibilidades.

1. De conformidad con el artículo 14 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, para el ejercicio de actividades profesionales, laborales, mercantiles o industriales fuera de las Administraciones Públicas se requerirá el previo reconocimiento de compatibilidad.

El personal comprendido en el ámbito de la citada Ley no podrá ejercer el desempeño de actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sea por cuenta propia o bajo la dependencia o al servicio de Entidades o particulares, en los asuntos en que esté interviniendo, haya intervenido en los dos últimos años o tenga que intervenir por razón del puesto público. Se incluyen en especial en esta incompatibilidad las actividades profesionales prestadas a personas a quienes se esté obligado a atender en el desempeño del puesto público.

En el plazo máximo de un mes a partir de la firma del presente acuerdo todo el empleado público que se encuentre en situación de incompatibilidad por no haber obtenido el reconocimiento de compatibilidad deberá solicitar la misma al órgano competente de la Corporación Municipal o bien cesar en la actividad que esté desarrollando.

Las incompatibilidades concedidas y que no se ajusten a lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 53/1984, serán revisadas por la Corporación Municipal.





2. De acuerdo con el artículo 16 de la citada Ley no se autorizará la compatibilidad al empleado público que desempeñe puestos que comporten la percepción de complementos específicos o concepto equiparable cuya cuantía supere el 30 por 100 de su retribución básica excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad, siendo incompatible la percepción de estos con la compatibilidad.

Artículo 37. Formación del personal.

1. Con objeto de facilitar su promoción y formación profesional, el personal tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, relacionados con su puesto de trabajo, y siempre que estén incluidos en el Plan de Formación elaborado por la C.I.V.

2. A tal efecto, y en los términos anteriormente señalados, el personal laboral tendrá derecho a:

a) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional impartidos por centros oficiales.

b) El permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

c) El pago, por el Ayuntamiento, del coste de inscripción en dichos cursos así como de los gastos de desplazamiento, con el límite anual fijado en el Presupuesto Municipal.

3. El Ayuntamiento, directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los empleados públicos a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo. En estos casos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como trabajo efectivo.

Artículo 38. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

1. A fin de dar cumplimiento a la legislación en materia de prevención de riesgos laborales, se crea un comité de seguridad y salud laboral, que estará constituido por:

- Un representante de las secciones sindicales constituidas y que tengan una afiliación de al menos el 25%.

- Un representante por cada uno de los sindicatos con representación en la Junta de Personal, Comité de Empresa o Delegados de Personal.





- Representantes de los grupos políticos de la Corporación Municipal elegidos por los mismos.

- Los Delegados de Prevención a que haya lugar.

2. Se nombrará dentro de este Comité, de entre sus propios miembros, un Presidente y un Secretario. Además estará asistido por los asesores técnicos y especialistas que precise, con relación a la importancia, características y el objeto de los informes y estudios que tengan que realizar en cada momento.

3. El Comité de Seguridad y Salud Laboral se dotará de un reglamento de funcionamiento aprobado por el mismo.

Artículo 39. Funciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Son funciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral las siguientes:

a) Promover el conocimiento y observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo y, en definitiva, de prevención de riesgos laborales.

b) Conocer directamente y recibir información relacionada con los riesgos profesionales para la vida y salud de los empleados públicos y los bienes y cosas del Ayuntamiento y/o sus organismos autónomos, y, en concreto, conocer las reclamaciones y los expedientes en esta materia.

c) Confeccionar un fichero de locales del Ayuntamiento y/o sus organismos autónomos y una relación de las circunstancias más relevantes de los mismos, relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

d) Realizar campañas de formación y mentalización del personal en orden a la prevención de riesgos laborales, sobre todo los inútiles e innecesarios, y la adopción de medidas frente a los inevitables.

e) Poner en conocimiento de los órganos competentes las situaciones de peligrosidad o de riesgo que se produzcan de manera eventual, con carácter de urgencia.

f) Promover la paralización provisional de un trabajo ante la presencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad física de un empleado público.

g) Velar por el eficaz funcionamiento del servicio de prevención de riesgos laborales, que a tal efecto se establezca o contrate por el Ayuntamiento, como mínimo en los siguientes aspectos:

- Seguridad en el trabajo.





- Higiene industrial.
- Ergonomía-Psicopsicología.

h) Las demás previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y disposiciones legales complementarias y reglamentarias de desarrollo y/o ejecución.

Artículo 40. Dotación de medios materiales.

1. El Ayuntamiento facilitará a los empleados públicos que, por razón de su trabajo necesiten ropa u otros medios materiales específicos, aquéllos que sean necesarios para la realización del mismo, sustituyéndolos cuando fuere preciso, de conformidad con lo establecido en la legislación en general y, concretamente, en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
2. Asimismo, dotará a los diferentes puestos de trabajo y a los trabajadores que los ocupen de los medios materiales suficientes para la adecuada realización de los cometidos y funciones asignadas.
3. Igualmente se les abonará el importe de los gastos de renovación de carnet de conducir a aquellos para los que se exija como requisito de su puesto de trabajo.

Título IV. Asistencia Social.

Artículo 41. Premio por Jubilación.

1. El empleado público que con la edad de 60 años o 30 o más de servicio en la Administración decidiera jubilarse, tendrá derecho a percibir un premio consistente en dos mensualidades de su retribución de haberes básicos y complementarios.
2. En caso de jubilación del empleado público por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el Ayuntamiento le concederá una ayuda consistente en 2 mensualidades de su retribución de haberes básicos y complementarios.

Artículo 42. Seguro de Responsabilidad Civil y otros supuestos.

1. El Ayuntamiento mantendrá un seguro de responsabilidad civil con una compañía de seguros para proteger la responsabilidad civil de todo el personal que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones como personal al servicio del Ayuntamiento y/o sus organismos autónomos, cause daños o perjuicios a terceros.
2. La asistencia del Letrado y los gastos de Procurador, en los casos en que el empleado público incurra en responsabilidad civil o penal en el ejercicio de sus funciones, correrán a cargo del Ayuntamiento.





Esta asistencia jurídica se prestará a todo el personal afectado por el presente Acuerdo, en cualquier procedimiento judicial, en el orden penal o civil, que se le incoe en razón de actos u omisiones derivados de su cargo, siempre que no hayan sido vulneradas manifiestamente por éstos las disposiciones legales vigentes en la materia de que se trate, o cuando hayan incumplido orden de la autoridad competente.

3. Lo dispuesto en este artículo no afectará en forma alguna al derecho del personal a designar defensor o a que se le designe de oficio. En estos casos, los gastos correrán a cargo del interesado.

Artículo 43. Anticipos reintegrables.

1. Los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo podrán solicitar anticipos reintegrables de una o dos mensualidades de sus retribuciones mensuales íntegras conforme a lo establecido en este precepto.

2. A tal efecto, el trabajador deberá formular una solicitud por escrito al Sr. Alcalde, donde indique si desea el anticipo de una o dos mensualidades, y donde se comprometa, asimismo, a su reintegro conforme a la legislación vigente. Una vez registrada la solicitud y pasada a la Intervención Municipal, por ésta se evacuará informe aclaratorio de si el trabajador tiene pendiente de reintegro algún anticipo anterior y fecha, en su caso, de finalización del mismo; asimismo, informará sobre la consignación presupuestaria sobre anticipos reintegrables. Evacuado dicho informe por la Intervención, se trasladará a la Secretaría General para que, previo informe, sea elevado el expediente al órgano competente para su aprobación.

3. Los anticipos reintegrables podrán concederse de una mensualidad de las retribuciones mensuales íntegras del trabajador, a reintegrar en un plazo de diez meses, o bien de dos mensualidades a reintegrar en un plazo de catorce meses.

Artículo 44. Premio por matrimonio o unión de hecho, natalidad y adopción.

1. Se establece una ayuda por matrimonio o unión de hecho, justificada mediante inscripción en Registro oficial, consistente en 300,51 euros.

2. El Ayuntamiento abonará a los empleados públicos un premio por natalidad o adopción de 240,40 euros.

3. Las cantidades establecidas en los apartados anteriores se aumentarán anualmente el mismo porcentaje que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado respecto de las retribuciones.

Artículo 45. Fondo Social.



Habrará un Fondo Social, cuyo Reglamento se une al presente y que se distribuirá por la Comisión de Interpretación y Vigilancia. En dicho Fondo prevalecerán criterios de prioridad y estado de necesidad.

Artículo 46. Ayuda a disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales.

La empresa abonará la cantidad de 180 euros mensuales al trabajador, por cónyuge, hijos y nietos a su cargo, conviviendo con él, y estando declarado en situación de minusvalía igual o superior al 33% por el I.A.S.S., si recibe pensión inferior al Salario Mínimo Interprofesional y en tanto esta declaración esté vigente.

Esta cantidad se aumentará anualmente en el mismo porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones.

Artículo 47. Becas.

1. A los empleados públicos e interinos que cuenten con una antigüedad superior a un año, que cursen estudios oficiales relacionados con su trabajo o promoción profesional, se les concederá, previa petición y justificación de los interesados, becas consistentes en el 50% de los gastos que represente la matrícula, y el 50% del valor que ocasione la adquisición de los libros de estudio, con un máximo de 300 euros.

2. Los empleados públicos que cuenten con hijos que cursen estudios en cualquiera de los niveles de enseñanza recibirán anualmente una ayuda o beca de la siguiente cuantía por cada hijo que se encuentre en dicha situación según los casos:

- Educación Infantil: 30,00 euros.
- Educación Primaria: 60,00 euros.
- Educación Secundaria Obligatoria: 90,00 euros.
- Educación Secundaria Postobligatoria: 120,00 euros.
- Educación Universitaria: 300,00 euros.
- Otros Estudios reglados fuera de la localidad: 200,00 euros en el mes siguiente al de su justificación, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo siguiente.

3. La beca establecida en el apartado anterior será efectiva en la nómina del mes de octubre, excepto aquellos empleados públicos que demuestren que no han solicitado beca para el correspondiente curso, en cuyo caso la beca se hará efectiva en el primer trimestre del año natural del comienzo del citado curso. A tal efecto, los interesados deberán formular la correspondiente solicitud con la antelación suficiente, adjuntando fotocopia del Libro de Familia, nombre del



Centro Escolar o Universitario y justificante de la inscripción o matriculación en el mismo.

4. Quedan excluidos de estas ayudas quienes perciban cualquier otro tipo de beca o ayuda de otras Administraciones Públicas. Esta circunstancia se justificará mediante el oportuno documento que a tal efecto se expida.

Artículo 48. Revisión Médica.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico, en horas de trabajo, a todos los Empleados Públicos, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento. No será necesario este reconocimiento cuando, a juicio del médico encargado de hacerlo, el personal justifique adecuadamente que se encuentra sometido a tratamiento idóneo.

Además del reconocimiento habitual, a los mayores de 50 años se les hará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.

Artículo 49. Adecuación del puesto de trabajo y segunda actividad.

1. El Alcalde podrá adscribir a los trabajadores a puestos de trabajo en distinto negociado, sección o servicio, previa solicitud basada en motivos de salud o rehabilitación del trabajador, su cónyuge o hijos a su cargo, con previo informe del servicio médico oficial legalmente establecido y condicionado a que existan puestos vacantes con asignación presupuestaria cuyo nivel de complemento de destino y específico no sea superior al del puesto de origen y se reúnan los requisitos para su desempeño. Dicha adscripción tendrá carácter definitivo cuando el trabajador ocupara con tal carácter su puesto de origen.

2. Todo empleado público que bajo las condiciones establecidas en el apartado anterior pase a desempeñar otro puesto de trabajo, no sufrirá ninguna disminución de sus retribuciones.

3. Los funcionarios de Policía Local se regirán por su legislación específica en materia de segunda actividad.

Título V. Derechos Sindicales.

Artículo 50. Derechos de los empleados públicos.

1. Los empleados públicos tendrán derecho a la realización de asambleas en el centro de trabajo y fuera de las horas de trabajo, siempre que no afecte a la prestación de los servicios. Dispondrán, asimismo, de un número de 15 horas anuales para la realización asambleas durante la jornada de trabajo. En todo momento, se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.





2. Los empleados públicos tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato a que estén afiliados.

Artículo 51. Derechos de los Representantes Sindicales.

Además de los contemplados en la Ley 9/1987, de 12 de junio de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, los Delegados de Personal y las Centrales Sindicales que haya obtenido un 25% de los votos en la elección de Delegado o que cuenten con al menos un 25% de afiliación acreditada, tendrán los siguientes derechos:

1. Ser informados de todos los expedientes disciplinarios y de las sanciones impuestas.

2. Disponer de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los empleados a que representan.

Las horas mensuales necesarias para cubrir su finalidad se fijan en 20 horas mensuales, con las siguientes especificaciones:

a) Quedan fuera del cómputo señalado las horas empleadas en reuniones o actuaciones convocadas por el Ayuntamiento, así como aquellas empleadas en negociación colectiva.

b) Cuando se haga uso del derecho de horas sindicales, se avisará al Jefe inmediato superior con 24 horas de antelación, y 48 cuando el empleado público esté en régimen de trabajo a turnos.

c) La cesión y acumulación de horas sindicales deberá comunicarse por escrito al Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento o, en su caso, Presidente del correspondiente organismo autónomo, con dos días hábiles de antelación, debiendo estar firmado el escrito por el cedente y figurando el nombre del cesionario.

3. Los Delegados de Personal no podrán ser sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que la sanción se base en la acción del empleado público en el ejercicio de su representación sin perjuicio, por tanto, de sanción por motivos diferentes. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

4. Se facilitarán tablones de anuncios para que los órganos de los empleados públicos coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se



estimen pertinentes.

Artículo 52. Derechos de las Centrales Sindicales y Afiliados.

1. Los sindicatos podrán constituir secciones sindicales. El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que acrediten una afiliación del 20% del total de los empleados públicos o hayan obtenido un 25% de votos en la elección de Delegados de Personal, será de uno.

2. Serán funciones de los Delegados Sindicales:

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y de los afiliados al mismo, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección.

b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa o Junta de Personal o Delegados de Personal, con voz pero sin voto.

c) Tendrán la misma información y documentación que los Delegados de Personal, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada caso, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las garantías y derechos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. En particular, en lo referente al crédito horario gozarán de 20 horas mensuales, sujetándose a idénticas reglas que los Delegados de Personal en cuanto a su uso o cesión.

d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los empleados públicos en general, el Ayuntamiento pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá colocarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los empleados públicos.

e) Los Delegados Sindicales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les son propias.

Título VI. Régimen Disciplinario.

Artículo 53. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario de los empleados públicos se rige por lo previsto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto 33/1986, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de la Administración



del Estado, o Reglamento que lo sustituya, y, supletoriamente, por la legislación de Funcionarios Civiles del Estado.

Artículo 54. Faltas.

Las faltas cometidas por los empleados públicos podrán ser muy graves, graves y leves.

Artículo 55. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las establecidas en el art. 95.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 56. Faltas graves.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 95.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, son faltas graves las siguientes:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores o autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se de alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en



materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga mínimo de diez horas al mes.

m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta grave.

n) La grave perturbación del servicio.

o) La grave falta de consideración con los administrados.

p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

2. A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

Artículo 57. Faltas leves.

Sin perjuicio de lo establecido en el art. 95.4 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, son faltas leves:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

b) La falta de asistencia injustificada de un día.

c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.

e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del empleado público, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

Artículo 58. Sanciones.

1. Por razón de las faltas a que se refiere este Acuerdo, y de conformidad con lo previsto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Separación del servicio.

b) Despido disciplinario del personal laboral.



- c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo.
- d) Traslado forzoso.
- e) Demérito.
- f) Apercibimiento.
- g) Cualquier otra que se establezca por Ley.

2. Las faltas muy graves se sancionarán con las sanciones prevenidas en los apartados a) o b) del punto 1 anterior. La sanción de suspensión de funciones impuesta por comisión de falta muy grave no podrá ser superior a seis años ni inferior a un mes. La suspensión firme determina la pérdida del puesto de trabajo; no obstante, si no excede del período en el que el empleado público permaneció en suspensión provisional, la sanción no comportará necesariamente pérdida de puesto de trabajo.

3. Las faltas graves se sancionarán con las sanciones prevenidas en los apartados c), d) y e). La sanción de suspensión de funciones impuesta por comisión de falta muy grave no podrá ser superior a seis años ni inferior a un mes. La suspensión firme determina la pérdida del puesto de trabajo; no obstante, si no excede del período en el que el empleado público permaneció en suspensión provisional, la sanción no comportará necesariamente pérdida de puesto de trabajo.

4. Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con la sanción que se señala en el apartado f) del punto 1, no siendo necesaria en este caso la previa instrucción de expediente salvo el trámite de audiencia al inculpado que deberá evacuarse en todo caso.

5. En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la legislación complementaria y/o desarrollo de la misma en materia de régimen disciplinario del personal al servicio de la Administración Pública.

Disposiciones Adicionales.

Primera. Se garantiza el incremento anual conforme a la variación del I.P.C. de todos los conceptos retributivos, excepto el valor de las horas extraordinarias, dentro de los límites permitidos por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Segunda. Se elaborará una Relación de Puestos de Trabajo, donde, tras efectuar un análisis de los puestos existentes en el Ayuntamiento, se contemple la descripción y valoración de los diferentes puestos, y se confeccione conforme a la legislación vigente.





Anexo.

Reglamento de Ayudas del Fondo Social.

(Art. 45 del A.E.S.)

1. Es objeto del presente Reglamento la regulación, gestión y resolución del Fondo Social para los empleados públicos del Ayuntamiento de Villanueva del Arzobispo y sus Organismos Autónomos, que participen con su aportación en el citado fondo y cuenten con una antigüedad igual o superior a 12 meses de trabajo dentro de los últimos 18.
2. Podrán resultar beneficiarios de estas ayudas además del personal mencionado en el apartado anterior el cónyuge e hijos que estén a su cargo y expensas.
3. A la solicitud deberá acompañarse los siguientes documentos:
 - Informe facultativo prescrito por un médico, acreditativo de la necesidad.
 - Factura oficial del gasto originado.
4. Las prestaciones reguladas por el presente Reglamento son las siguientes:
 - Prótesis con reintegro total (hasta un máximo de 601,01 euros):
 - Quirúrgicas (en los supuestos excepcionales en que no corren a cargo de la Seguridad Social).
 - Ortopédicas (excepto calzado corrector seriado y plantillas ortopédicas).
 - Especiales.
 - Prótesis con ayuda económica baremada:
 - Ortopédicas:
 - Calzado corrector seriado: 36,06 euros.
 - Plantillas ortopédicas, no incorporadas a calzado corrector: 15,03 euros.
 - Dentarias:
 - Dentadura superior o inferior: 135,23 euros.
 - Dentadura completa: 270,46 euros.
 - Piezas, cada una: 30,05 euros.





- Empastes, cada uno: 15,03 euros.
- Implantes osteointegrados, cada uno: 60,10 euros.
- Ortodoncia y otros tratamientos dentarios: 30% del presupuesto con un máximo de 240,40 euros.
- Prótesis esqueléticas, 30% factura, no superando los 150,25 euros que marca el Reglamento, sea cual fuere el número de piezas de dicha prótesis.
- Oculares:
 - Gafas de lejos o cerca: 33,06 euros.
 - Gafas bifocales: 90,15 euros.
 - Gafas telelupa: 150,25 euros.
 - Sustitución de cristales, cada uno: 12,02 euros.
 - Sustitución de cristales telelupa: 36,06 euros.
 - Cristales con una especial graduación: 50% factura hasta un máximo de 36,06 euros.
 - Prismas, cada uno: 30,05 euros.
 - Lentes intraoculares, cada una: 300,51 euros.
 - Lentillas, cada una: 30,05 euros.
- Audífonos. Cada uno: 270,46 euros.
- Vehículos para inválidos: 240,40 euros.

No obstante, la cantidad máxima a percibir por estos conceptos, por trabajador y año, será de 300,51 euros, pudiendo ampliarse esta cantidad en casos excepcionales y previa solicitud razonada.

5. La Comisión de Interpretación y Vigilancia podrá valorar, determinar la cuantía y conceder otros tipos de ayudas excepcionales que con cargo al Fondo Social pudieran solicitarse.

6. La Comisión de Interpretación y Vigilancia resolverá en todo lo no regulado por el presente Reglamento.

7. Cualquier solicitud de ayuda deberá presentarse como máximo el 31 de marzo





del año siguiente al de la expedición de la factura.

8. Recibida la solicitud en la Intervención Municipal, por ésta se evacuará informe sobre la consignación presupuestaria y sobre las aportaciones al Fondo del trabajador solicitante.

9. Evacuado dicho informe se trasladará el expediente a la Comisión de Interpretación y Vigilancia, que elevará la correspondiente propuesta a la Alcaldía u órgano competente para su concesión al interesado.

