



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

SESIÓN 07/2017.

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL PLENO DE LA CORPORACIÓN MUNICIPAL CELEBRADA EL DÍA 2 DE OCTUBRE DE 2017.

En el Salón de Plenos de la Casa Consistorial, siendo las veintiuna horas del día dos de octubre de dos mil diecisiete, se reúne el Pleno de la Corporación en Sesión Extraordinaria, primera convocatoria, bajo la Presidencia del Sr. Alcalde, D. Francisco José Palacios Ruiz, asistiendo las/los Sras./Sres. Concejales/es, D. Pedro Cabrera Cabrera, D. Juan José Cabrera Higuera, D<sup>a</sup>. María del Carmen García Delgado, D<sup>a</sup>. María Estela Palacios Aguilar, D. Julio Alberto Cabrera Martos, D<sup>a</sup>. Ana Morillo Anguita, D<sup>a</sup>. Aynoa Maeso del Moral, D<sup>a</sup>. María del Mar Martín Chica y D. José Manuel Granadino Roldán, actuando como Secretaria la funcionaria del Excmo. Ayuntamiento de Los Villares, D<sup>a</sup>. María Gema Roca Álvarez.

Han justificado su ausencia D. Francisco Javier Ávila Rodríguez y D. José Luis Fernández Ruiz.

Abierto el Acto por el Sr. Alcalde, se procede al examen y resolución de los asuntos siguientes.

**ASUNTO PRIMERO.- OBSERVACIÓN Y APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL BORRADOR DEL ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR, CORRESPONDIENTE AL DÍA 24 DE AGOSTO DE 2017.**

Sometido a consideración del Pleno el borrador del Acta de la Sesión de fecha 24 de agosto de 2017, resulta aprobado por unanimidad de los Sres. y Sras. Concejales/as asistentes, 10 de los 13 que legalmente forman la Corporación.

**ASUNTO SEGUNDO.- TOMA DE POSESIÓN DEL CARGO DE CONCEJALA DE D<sup>a</sup>. MARÍA ELENA GUTIÉRREZ DOMINGO.**

De conformidad con lo establecido en la Ley de Régimen Electoral General, y tras haber recibido la credencial emitida por la Junta Electoral Central, que acredita su condición de Concejala, toma posesión de su cargo D<sup>a</sup>. María Elena Gutiérrez Domingo, jurando la fórmula legalmente establecida.

El Sr. Alcalde le da la bienvenida y dice que seguro que hará un formidable trabajo para el Ayuntamiento, incorporándose a la Sesión la nueva Concejala.

**ASUNTO TERCERO.- APROBACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES.**

Se da cuenta al Ayuntamiento Pleno para su aprobación del texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento, firmado por la Mesa de Negociación Colectiva con fecha 19 de septiembre de 2017, cuyo texto es del siguiente tenor literal:



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL  
DEL AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES**

INDICE

ARTICULADO	PÁGINA
<b>CAPITULO I CONDICIONES GENERALES</b>	
ART. 1º.- Ámbito de aplicación .....	5
ART. 2º.- Vigencia y duración .....	5
ART. 3º.- Naturaleza de lo pactado .....	5
ART. 4º.- Comisión paritaria de seguimiento estudio e interpretación .....	6
ART. 5º.- Mesa General de Negociación .....	7
ART. 6º.- Legislación supletoria .....	7
<b>CAPITULO II CONDICIONES LABORALES</b>	
ART. 7º.- Jornada de trabajo .....	7
ART. 8º.- Calendario laboral anual.....	8
ART. 9º.- Vacaciones.....	8
ART. 10º.- Licencias .....	9
ART. 11º.- Permiso por alumbramiento o adopción y lactancia.....	11
ART. 12º.- Guarda legal.....	12
ART. 13º.- Régimen de excedencias.....	13
ART. 14º.- Licencias sin sueldo .....	14
<b>CAPITULO III ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA</b>	
ART. 15º.- Organización Administrativa.....	14
ART. 16º.- Fomento y Empleo .....	15
<b>CAPITULO IV PLANES, PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN INTERNA, PROMOCIÓN INTERNA Y OFERTA DE EMPLEO</b>	
ART. 17º.- Planes de Empleo.....	15
ART. 18º.- Acceso a la función pública .....	16
ART. 19º.- Provisión de vacantes y promoción interna.....	16
ART. 20º.- Bases de las convocatorias .....	16
ART. 21º.- Promoción interna.....	16
ART. 22º.- Tribunales .....	17
ART. 23º.- Oferta de empleo .....	17
ART. 24º.- Contratación por vacantes de forma interina o provisional .....	18
ART. 25º.- Trabajo de superior e inferior categoría .....	18
ART. 26º.- Contratación temporal y para sustituciones .....	19
ART. 27º.- Formación .....	19
<b>CAPITULO V CONDICIONES SOCIALES</b>	
ART. 28º.- Derecho a la percepción de las ayudas .....	21
ART. 29º.- Ayuda por nupcialidad, natalidad y adopción.....	21
ART. 30º.- Gastos de sepelio.....	21
ART. 31º.- Ayuda a minusválidos .....	21
ART. 32º.- Seguro de vida.....	21
ART. 33º.- Fondo de pensiones .....	22
ART. 34º.- Póliza de responsabilidad civil .....	22
ART. 35º.- Asistencia laboral.....	22
ART. 36º.- Asistencia Letrada .....	22
ART. 37º.- Capacidad disminuida .....	23
ART. 38º.- Prestación complementaria por enfermedad .....	23



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

ART. 39º.- Ayudas por desplazamiento en caso de enfermedad .....	24
ART. 40º.- Ayudas para prótesis.....	24
ART. 41º.- Becas y ayudas por escolaridad .....	25
ART. 42º.- Ayuda por guardería .....	26
ART. 43º.- Premio por jubilación.....	26
ART. 44º.- Anticipos reintegrables .....	26
ART. 45º.- Incremento de ayudas .....	27

### **CAPITULO VI DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL Y DERECHO DE REUNIÓN**

ART. 46º.- Principios generales .....	27
ART. 47º.- Negociación colectiva.....	27
ART. 48º.- Materias objeto de negociación.....	28
ART. 49º.- Competencias, garantías y obligaciones.....	29
ART. 50º.- Solución extrajudicial de conflictos colectivos .....	30
ART. 51º.- Derecho de Reunión .....	31

### **CAPITULO VII SEGURIDAD, SALUD LABORAL E HIGIENE**

ART. 52º.- Principios generales .....	31
ART. 53º.- Representación sindical .....	31
ART. 54º.- Delegados de prevención.....	32
ART. 55º.- Competencias de los Delegados de Prevención .....	32
ART. 56º.- Crédito horario de los Delegados de Prevención .....	32
ART. 57º.- Formación y sigilo de los Delegados de Prevención .....	32
ART. 58º.- Comité de Seguridad y Salud Laboral .....	33
ART. 59º.- Constitución del Comité de Seguridad y Salud .....	33
ART. 60º.- Funciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral .....	33
ART. 61º.- Protección de empleados especialmente sensibles .....	34
ART. 62º.- Derecho de protección a la empleada pública embarazada .....	34
ART. 63º.- Trabajo bajo inclemencias del tiempo .....	34
ART. 64º.- Revisión médica .....	35
ART. 65º.- Vestuarios y otros materiales .....	35
ART. 66º.- Ropa de trabajo .....	35
ART. 67º.- Botiquín de primeros auxilios.....	36

### **CAPITULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

ART. 68º.- Régimen disciplinario .....	36
--	----

### **CAPITULO IX DERECHOS SINDICALES**

ART. 69º.- Competencias, Garantías y Obligaciones .....	37
ART. 70º.- Secciones Sindicales.....	37
ART. 71º.- Órganos de Representación .....	38
ART. 72º.- Competencias Sindicales .....	38
ART. 73º.- Garantías Sindicales .....	39
ART. 74º.- Obligaciones Sindicales .....	40
ART. 75º.- Mediación en Conflictos Colectivos.....	41

### **CAPITULO X INCOMPATIBILIDADES, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

ART. 76º.- Incompatibilidades.....	41
ART. 77º.- Suspensión con Reserva del Puesto de Trabajo.....	41
ART. 78º.- Extinción .....	42



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

**CAPITULO XI CONDICIONES ECONÓMICAS**

ART. 79º.- Sueldo Base .....	42
ART. 80º.- Antigüedad .....	42
ART. 81º.- Pagas Extraordinarias .....	42
ART. 82º.- Complemento de Destino .....	43
ART. 83º.- Complemento Específico .....	43
ART. 84º.- Complemento de Productividad .....	43
ART. 85º.- Dietas y gastos de locomoción .....	44
ART. 86º.- RPT .....	44
ART. 87º.- Jubilación parcial .....	44
ART. 88º.- Gratificaciones .....	45
ART. 99º.- Percepción de Haberes.....	48
ART. 90º.- Liquidación por Cese.....	48

**ANEXOS**

I) DEBERES DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL .....	49
II) DÍAS POR ANTIGÜEDAD.....	50
III) REGLAMENTO DE VESTUARIO.....	51

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

Disposición adicional primera: CÓNYUGE .....	52
Disposición adicional segunda: CIERRE O CESE DE ACTIVIDAD .....	52
Disposición adicional tercera: FUNCIONARIZACIÓN DEL PERSONAL LABORAL .....	52
Disposición adicional cuarta: CONSOLIDACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL Y VACANTES.....	53
Disposición adicional quinta: VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO .....	53
Disposición adicional sexta: BOLSA DE PRODUCTIVIDAD.....	53
Disposición adicional séptima: FONDOS ECONÓMICOS .....	53

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

Disposición transitoria primera: ENTRADA EN VIGOR CAPITULO V.....	53
---	----



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

### **CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES**

#### **CAPITULO I CONDICIONES GENERALES**

##### **ART. 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Convenio establece y regula las condiciones y normas económicas, sociales, laborales y sindicales para todo el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Los Villares (Jaén), y Organismos Autónomos dependientes del mismo, con una antigüedad mínima en la empresa de un año, en los trabajadores de cualquiera de las siguientes modalidades:

- ❖ Personal Laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- ❖ Personal Eventual.

Aquellos extremos que no se encuentren regulados en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicten el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias y los reglamentos de funcionamiento de los diferentes colectivos, tomando siempre lo más ventajoso para los intereses del trabajador.

##### **ART. 2º.- VIGENCIA Y DURACIÓN**

Este Convenio se establece para una duración de cuatro años y tendrá carácter retroactivo desde el período comprendido entre el día 1 de Enero de 2.017, hasta el día 31 de Diciembre de 2.020, cualquiera que sea la fecha de aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, salvo en aquellos artículos en los que se establezca una revisión anual.

Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes, con un plazo de preaviso de dos meses con respecto a la fecha que finaliza la vigencia del mismo.

Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo hasta tanto sea sustituido por uno nuevo.

##### **ART. 3º.- NATURALEZA DE LO PACTADO**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio tienen carácter de mínimas, forman un todo orgánico indivisible y para su aplicación práctica serán consideradas globalmente, quedando subordinadas a cualquier disposición general de rango superior, o Acuerdo Plenario que pudiese tener efectos más favorables para todo el personal Laboral del Ayuntamiento de Los Villares.

En el caso de que el Ayuntamiento de Los Villares decidiese privatizar o externalizar de forma mixta, parcial o total, con capital público o privado, con aportación económica total o porcentual, algún Servicio Municipal, transferido a empresas concesionarias, de los que a la firma del presente convenio estuviese gestionado directamente por el Ayuntamiento, todo el personal afectado que tuviese la condición de personal laboral fijo o contratado indefinido, seguirá perteneciendo a la plantilla de este Ayuntamiento, tanto administrativamente como económicamente, siendo de aplicación igualmente el presente Convenio al personal laboral fijo, cuando así lo decida el trabajador.

##### **ART. 4º.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO ESTUDIO E INTERPRETACIÓN**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan crear una Comisión Paritaria de seguimiento, para la resolución de conflictos, vigilancia, interpretación y aplicación del mismo, integrada por cinco representantes de la Corporación y cinco Representantes de los Sindicatos firmantes del presente Convenio.

Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en este Convenio, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas que pudieran existir, dentro de los límites de sus facultades y competencias.

La comisión podrá estar asistida de cuanto personal técnico se considere necesario para el informe y asesoramiento de los asuntos que se vayan a debatir, que actuarán con voz pero sin



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

voto.

La Comisión Paritaria establecerá su propio régimen de funcionamiento y deberá estar constituida dentro del mes siguiente de la firma del presente Convenio. No obstante, sus reuniones se realizarán a iniciativa de una de las partes, en un plazo máximo de cinco días laborables desde su petición. La presidencia y secretaría serán nombradas en la primera reunión de constitución.

Los acuerdos de esta comisión serán vinculantes para el personal laboral, afectado por el ámbito del presente Convenio y entraran en vigor al día siguiente de su adopción, debiendo someterse a ratificación del Pleno de la Corporación cuando suponga una modificación sustancial del mismo, y se incorporaran al texto del Convenio, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Este Convenio una vez aprobado por el Pleno, vincula a las partes firmantes, siendo de general aplicación y obligado cumplimiento. Del mismo se dará traslado a todos los centros de trabajo, a los responsables políticos municipales, jefes de servicio y sección.

En el caso de que una de las partes firmantes del Convenio considere incumplido, alguno de los asuntos que contiene y sin perjuicio del control jurisdiccional que corresponda, lo podrá plantear en la Comisión Paritaria de Seguimiento, que una vez agotados los medios de solución acordada, podrá decidir someter la cuestión al arbitraje del órgano correspondiente, que será nombrado de común acuerdo y podrá formular la correspondiente propuesta.

Esta Comisión se reunirá una vez al mes como mínimo y cuando exista causa justificada, previa petición de una de las partes, en las 72 horas siguientes a la petición.

### ART. 5º.- MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

Se crea una Mesa General de Negociación conforme a lo estipulado en el capítulo IV del Título III del Estatuto Básico del Empleado Público.

### ART. 6º.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA

En todo lo no previsto ni regulado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) y demás disposiciones reglamentarias vigentes de aplicación.

## **CAPITULO II** **CONDICIONES LABORALES**

### ART. 7º.- JORNADA DE TRABAJO

1º.- Se fija una jornada de 37 horas y 30 minutos máximas semanales y 8 horas máximas diarias.

2º.- La jornada semanal de trabajo se realizará de Lunes a Viernes, de 08:00 a 15:00 horas, en presencia obligada, con media hora de flexibilidad, entre las 07:45 y las 15:15 horas.

3º.- Se establece una pausa de 30 minutos ininterrumpidos en la jornada. En las dependencias municipales se dispondrán dos turnos de descanso con el fin de que estas queden debidamente atendidas.

En aquellos Servicios en los que por necesidades de los mismos no sea posible disfrutar la pausa de 30 minutos, esta se considerará como tiempo de trabajo efectivo realizado.

Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán 12 horas mínimo.

4º.- Con carácter general, el personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de 48 horas continuadas, desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma. Éste descanso por regla general, comprenderá sábado y domingo. Si bien por naturaleza de la función o por las necesidades del servicio de acuerdo con el régimen de jornada podrá disfrutarse en día distintos, fijándose éstos en los correspondientes cuadrantes a turnos, en su caso.

5º.- El personal que realice jornada partida, el descanso se distribuirá diariamente en dos períodos ininterrumpidos de veinte minutos, en mañana y tarde respectivamente que igualmente computará como de trabajo efectivo; como mínimo para la comida, se establecerá un descanso de una hora.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

6º.- En las jornadas de turno de noche los trabajadores disfrutarán de dos descansos de veinte minutos que no podrán acumularse.

7º.- En funciones de idéntica naturaleza, se podrán permutar los servicios bajo la responsabilidad de los interesados, previo aviso de 24 horas al jefe de servicio.

### ART. 8º.- CALENDARIO LABORAL ANUAL.

El calendario laboral será el fijado por la Administración Estatal y Autonómica para el personal al servicio de las Administraciones Públicas.

### ART. 9º.- VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días hábiles de duración (no se considerará hábil el sábado), fraccionables por días (según calendario vigente), siempre que el empleado público lleve un año de servicio o de la parte proporcional en caso contrario. Por consiguiente el período vacacional se podrá disfrutar dentro del año natural en que se hubiese devengado y hasta el quince de enero del año siguiente, o lo dictado por la legislación laboral vigente.

El empleado público será el que elija libremente el periodo de vacaciones correspondiente a 11 días hábiles anuales, podrán ser impuestas el resto de 11 días hábiles de vacaciones, siempre por necesidades de servicio y previo informe del responsable de personal del servicio al que pertenezca.

El calendario de vacaciones deberá ser conformado, negociado y publicado según lo indicado en la normativa laboral vigente.

La época para su disfrute será a petición del trabajador en cualquier mes del año, siendo prioritariamente del 15 de Junio al 15 de Septiembre, salvo aquellos Servicios cuya actividad principal sea suspendida en los meses de Julio y Agosto. Podrán disfrutarse por periodos semanales, mínimos de cinco días hábiles consecutivos, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el párrafo primero, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural, o en dos periodos quincenales, siendo obligatorio su comienzo en día 1 o 16.

Una vez aprobadas las vacaciones, no podrá variarse el tiempo de disfrute por parte de la Corporación, salvo por causas de máxima urgencia e imprevistas, debidamente justificadas y demostradas, debiéndose comunicar y documentar este hecho por escrito, al interesado y a la Comisión Paritaria de Interpretación.

Si, en caso de catástrofe o fuerza mayor, debidamente justificada y habiéndose agotado todas las posibilidades de cubrir con el personal que no esté disfrutando sus vacaciones, fuera necesario interrumpir las mismas a un trabajador/a que las este disfrutando, éste tendrá derecho, además, a un día de incremento de sus vacaciones por cada uno de los que se haya interrumpido.

Si llegado el período de vacaciones, el empleado público se encontrase en situación de baja por enfermedad o por accidente, este período no será computado a efectos de vacaciones, siempre que la situación de baja se haya puesto en conocimiento del servicio de personal dentro de los tres días siguientes, a fin de que pueda disfrutar con posterioridad las vacaciones que quedasen aún expirado el año natural al que correspondan.

Cada servicio regulará sus turnos de vacaciones antes del 31 de marzo de cada año.

### ART. 10º.- LICENCIAS

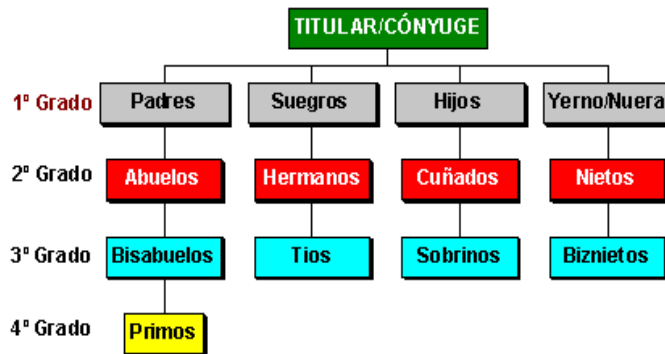
Con el fin de que los servicios no se vean afectados por la petición de permisos retribuidos, los solicitantes deberán solicitarlos por escrito al jefe del servicio, con al menos 48 horas de antelación. Aquellos permisos que no puedan ser previstos, tendrán carácter de urgencia, con lo que no será necesaria la petición anticipada.

Todos los permisos retribuidos, necesitarán de justificación documental, salvo aquellos que se soliciten para la realización de tareas sindicales o por asuntos propios.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

### GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



El régimen de licencias con sueldo será el establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, *Decreto 349/1996, de 16 de julio (modificado por Decreto 347/2003, de 9 de diciembre) de la Junta de Andalucía* y lo pactado en el presente acuerdo, siendo el siguiente:

- Por asistencia a cursos de perfeccionamiento para su puesto de trabajo, convocados por instituciones, organismos oficiales y organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio, por la duración de los mismos. A estos efectos el empleado público tendrá derecho a la percepción de las dietas reglamentarias, gastos de locomoción y matrícula que le serán abonados con anterioridad a la iniciación del curso.  
A tal fin, la Comisión de Formación determinará la autorización para abonar las dietas referidas. (Interpretación del art. 10.a) dicha licencia se entenderá concedida, durante toda la jornada laboral correspondiente al día o días de su concesión; comprendiéndose en el presente supuesto a aquellos empleados que hubieran solicitado en forma, con anterioridad a la presente sesión, la extensión de la licencia para cursos otorgada a dicha totalidad de su jornada de trabajo.)
- Por matrimonio o unión de hecho, 15 días naturales, pudiendo solicitar 15 días más de permiso sin sueldo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- Por asistencia a congresos profesionales o sindicales o de formación sindical, por el tiempo que dure la designación.
- Por deberes públicos o personales de carácter inexcusable, el tiempo necesario.  
(Interpretación del art. 10 apartados d) y l). Se concederán las licencias solicitadas siempre que se trate de realización de deberes que tengan carácter perentorio e inexcusable (10.d), o por motivos de entidad o urgencia tales que imposibiliten la asistencia al trabajo (10.l), siempre previa justificación oportuna del trabajador y con autorización del Servicio al que el mismo esté adscrito, sólo por el día o días estrictamente necesarios para cumplir lo justificado.)
- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar hasta 3º grado de consanguinidad o afinidad, tanto propios como del cónyuge.  
*Hasta el 2º. grado:* 4 días si ha ocurrido en la misma localidad, 5 días si es en distinta localidad y cuando el suceso se produzca fuera de la provincia 6 días.  
*3º.grado:* 1 día si ha ocurrido en la misma localidad y 3 si ocurrió en distinta localidad.  
Estos días se entenderán siempre hábiles.
- Permiso por paternidad: 1 mes, siempre que la legislación vigente no establezca otro permiso más favorable para el trabajador. Siendo obligatorio su disfrute dentro de la semana siguiente al alumbramiento.
- Por traslado de domicilio: Cuando el traslado se produzca en la misma localidad: 3 días; si el traslado tuviera lugar a otra localidad: 4 días, si perteneciera a la misma provincia y 5 días, si perteneciera a provincia distinta.
- Por exámenes, el tiempo necesario, si coincide con la jornada laboral y son en la localidad y el tiempo solicitado si es fuera de ella, y no deberá superar los tres días por examen.





## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

Comprendiéndose en dicho tiempo necesario durante la jornada laboral de turno de noche anterior de los empleados en su caso, cuando el examen se realice por la mañana.

- i) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad y demás personas que convivan con el empleado público, 15 días.

*(Interpretación del art. 10 i) La licencia de hasta 15 días se entenderá referida a días hábiles y también se acuerda por unanimidad que la enfermedad grave, la cual deberá ser oportunamente justificada no precisa de hospitalización del pariente para que, en su caso, pueda ser concedida la licencia por este concepto al empleado público)*

- i 2). Por accidente o partos:

- De Primer grado de consanguinidad y afinidad: 3 días hábiles si ha ocurrido en la misma Localidad y 5 días hábiles si es fuera de ella.
- De Segundo grado de consanguinidad y afinidad: 2 días hábiles si ha ocurrido en la misma Localidad y 4 días hábiles si es fuera de ella.

Si la intervención quirúrgica no precisara hospitalización de los familiares descritos en los apartados anteriores los trabajadores/as tendrán derecho a un día.

- j) Por matrimonio de familiares hasta 3º grado de consanguinidad o afinidad, se concederá 1 día de permiso y 2 días si es fuera de la localidad y hay una distancia de más de 100 Km.

- k) En caso de enviudar el empleado público teniendo a su cargo hijos menores de 6 años o disminuidos psíquicos o físicos o sensoriales, 30 días.

- l) Otros motivos particulares, previa instancia razonada y autorización del órgano competente, fijados según normativa laboral vigente, dándose cuenta al Comité de Empresa. *(Ver interpretación en apartado d)*

- m) Por bautizo o comunión de un hijo, el trabajador, tendrá derecho al día de la celebración.

- n) Por concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales durante los días de su celebración.

- ñ) Por consulta médica del trabajador/a, cónyuge, descendientes y ascendientes hasta primer grado de parentesco, el tiempo imprescindible para ello, siempre que se acredite con el correspondiente justificante del servicio sanitario en el cual refleje días y horas de consulta.

- o) Cuidado de un familiar de primer grado:

- a. Reducción de hasta el 50% de la jornada, con reducción equivalente del salario.
- b. Por razón de enfermedad muy grave por el plazo máximo de un mes, con reducción total del salario.

- p) Conciliación de la vida familiar y laboral: será el tiempo indispensable.

- q) Permiso por razón de violencia de género:

- a. Las faltas de asistencia por este motivo se considerará justificada.
- b. Tendrá derecho a:
  - i. La reducción de la jornada, con reducción de la retribución.
  - ii. Reordenación del tiempo de trabajo.
  - iii. Aplicación de horario flexible.
  - iv. Otras formas de ordenación del trabajo.

### ART. 11º.- PERMISO POR ALUMBRAMIENTO O ADOPCIÓN Y LACTANCIA.

a) En el supuesto de parto, se tendrá derecho a un permiso con sueldo de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple o discapacidad del hijo hasta 18 semanas. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

Si el neonato permaneciera hospitalizado, el permiso se ampliará en ese periodo de hospitalización, con un máximo de trece semanas.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute hasta las cuatro últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

b) En el supuesto de parto, una vez terminada la baja maternal, se concederá un mes natural más de permiso con sueldo.

c) En el supuesto de adopción o acogimiento (preadoptivo, permanente o simple), el empleado público tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas contadas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, más dos semanas por discapacidad del menor, o adopción múltiple a partir del segundo, en el caso de que la madre o el padre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Si existe desplazamiento de los progenitores al país de origen, se tendrán dos meses de permiso adicionales, pero con las retribuciones básicas.

d) Igualmente, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo a partir de la finalización del permiso por maternidad, hasta que cumpla 12 meses de edad y que podrá dividirse en dos fracciones. Podrá ejercerse por cualquiera de los progenitores. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en media hora a la entrada y la salida. Podrá sustituir el tiempo de lactancia por permiso retribuido que acumule en jornadas completas.

e) Si durante el periodo de baja maternal la Empleada Pública causara baja ajena a dicha licencia, no será computado ese tiempo a efectos de baja maternal, siempre que la situación se haya puesto en conocimiento del Servicio de Personal en los tres días siguientes, a fin de que pueda disfrutar posteriormente tal permiso.

f) La mujer embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo es perjudicial para su estado concreto de embarazo, se le traslada a otro puesto acorde con sus circunstancias con reserva del puesto anterior al terminar el evento.

g) Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: tendrá permiso para la realización de los mismos.

### ART. 12º.- GUARDA LEGAL

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, persona mayor con especial dedicación, a un disminuido físico o psíquico sin trabajo o cuidad de un familiar de hasta segundo grado que por razones de edad, accidente o enfermedad precisen atención continuada, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

### ART. 13º.- RÉGIMEN DE EXCEDENCIAS

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, los Empleados Públicos tendrán derecho a un periodo de excedencia con reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- A) Maternidad o adopción de la mujer trabajadora por una duración máxima de 3 años.
- B) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de ámbito local o superior, supuesto en el que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con computo de la antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público o función sindical.

- C) Privación de la libertad del empleado público, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluida tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

1.- La situación de excedencia voluntaria por interés particular se declara a petición del empleado público o, de oficio, en los supuestos establecidos reglamentariamente.

2.- Para solicitar la declaración de la situación de excedencia voluntaria por interés particular será preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las administraciones públicas durante cinco años inmediatamente anteriores a la solicitud.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

- 3.- Cada periodo de excedencia tendrá una duración no inferior a dos años continuados ni superior a un número de años equivalente a lo que el empleado acredite haber prestado en cualquiera de las administraciones públicas, con un máximo de quince.
- 4.- En las resoluciones en las que se declare esta situación se expresará el plazo máximo de duración de la misma. La falta de petición de ingreso al servicio activo dentro de dicho plazo comportará la pérdida de la condición de empleado.
- 5.- La concesión de esta excedencia, quedará, en todo caso, subordinada a las necesidades del servicio. No podrá declararse a solicitud del empleado cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario.
- 6.- La solicitud de reingreso al servicio activo condicionada a puestos o municipios concretos de empleados procedentes de esta situación no interrumpirá el cómputo del plazo máximo de duración de la misma.
- 7.- El empleado público que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, debiera optar por un puesto de trabajo, si en el que cesara fuese el afectado por este acuerdo, quedará en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiese cumplido un año de antigüedad en el Ayuntamiento.

### ART. 14º.- LICENCIAS SIN SUELDO

El empleado público que lleve un mínimo de un año de servicio tendrá derecho a permiso no retribuido por un máximo de 15 días al año siempre que la ausencia del empleado no cause detrimento en el servicio.

Los empleados públicos, con una antigüedad mínima ininterrumpida de 2 años, afectados por este Convenio podrán solicitar, licencia sin sueldo por un plazo no superior a 6 meses, ni inferior a 1 mes, dentro de un período de 2 años, siempre que la ausencia del mismo no cause excesivo de detrimento al servicio, dándose audiencia al empleado público antes de la resolución definitiva. No obstante, en casos justificados y previo informe de la Mesa de Negociación, se podrán conceder períodos distintos de los indicados.

Cada 2 años solo se podrán hacer uso de este derecho por una sola vez, sea cual sea el período utilizado. No obstante, concedido inicialmente por un período inferior a 6 meses se podrá prorrogar hasta el máximo previsto de 6 meses.

Los permisos no retribuidos conllevarán la reserva del puesto de trabajo.

## **CAPITULO III ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA**

### ART. 15º.- ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

1.- La organización práctica del trabajo es competencia del Ayuntamiento de Los Villares, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente y a lo dispuesto en el presente Convenio.

2.- La racionalización del trabajo tendrá entre otras, las siguientes finalidades:

- Mejoras en la prestación del servicio a los ciudadanos.
- Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos y técnicos.
- Definición y clasificación clara de las relaciones entre puestos y categorías.

3.- Las plantillas deberán comprender todos los puestos de trabajo reservados al personal laboral. Dentro del año 2.016 se formará una relación de los puestos de trabajo existentes en la plantilla, aprobada presupuestariamente por la Corporación, previo pacto en Mesa General de Negociación que deberá incluir, en todo caso, la denominación, características esenciales y funciones de los mismos las retribuciones complementarias y los requisitos exigidos para su desempeño.

Esta relación será pública y los empleados del Ayuntamiento tendrán derecho a hacer las oportunas reclamaciones con carácter retroactivo.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

4.- Cualquier modificación de la plantilla, de la catalogación o de la relación de puestos de trabajo deberá ser negociada en la Mesa General de Negociación.

5.- Revisión anual de la valoración de puesto de trabajo.

6.- Previos los estudios pertinentes, la Corporación procederá de modo inmediato, a las reclasificaciones pendientes, empezando por los niveles más bajos.

### ART. 16º.- FOMENTO Y EMPLEO

La política de empleo en el Ayuntamiento de Los Villares durante la vigencia del presente Convenio, estará presidida por la siguiente medida:

- Verificación de la racionalidad de la distribución del empleo en la corporación, al objeto de optimizar la estructura ocupacional en cada servicio.

### CAPITULO IV

### PLANES, PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN INTERNA, PROMOCIÓN INTERNA Y OFERTA DE EMPLEO

### ART. 17º.- PLANES DE EMPLEO

1º. La planificación integral de los recursos humanos y el empleo en el Ayuntamiento de Los Villares se desarrollará, en su caso, a través de planes de empleo.

2º. Los planes de empleo como instrumento de planificación integral, contendrán al menos las siguientes previsiones y medidas:

- a) Dimensión y estructura de la plantilla del personal que se considere adecuado.
- b) Medidas y procesos de gestión que deban llevarse a cabo en materias de formación, promoción, movilidad, ingreso y modificación así como la distribución de puestos de trabajo.
- c) Establecer como fin primordial aumentar la capacidad de trabajo y las oportunidades profesionales de los empleados públicos locales a través de la asignación de un trabajo efectivo y adecuado.
- d) Incluirán los mecanismos necesarios para transformar empleo temporal en fijo, así como la ordenación de procesos de gestión para que el personal afectado pueda acceder a una situación de fijeza.
- e) Podrán incluir, asimismo, los procesos de funcionalización que procedan.
- f) Se tratarán las medidas de movilidad que se precisen desde una perspectiva positiva, como instrumento necesario para asignar un puesto de trabajo.
- g) Primarán e incentivarán la movilidad voluntaria, la gestión de este proceso que se llevará de forma personalizada y con acompañamiento de las acciones de formación necesarias.

3º. Los planes de empleo, en su caso, serán negociados en el seno de la Mesa General de Negociación. Una vez aprobados se dará cuenta donde proceda.

### ART. 18º.- ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

El Ayuntamiento seleccionará su personal laboral, de acuerdo con su oferta de empleo público, tal y como se establezca en el seno de la Mesa General de Negociación y según establece la legislación vigente. En todo caso quedarán garantizados los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad.

### ART. 19º.- PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN INTERNA

Los puestos de trabajo adscritos a laborales se proveerán conforme se establezca en Mesa General de Negociación, de conformidad con lo que determinen las relaciones de puestos de trabajo en atención a la naturaleza de sus funciones.

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 364/95 de 10 de Marzo y siempre será por concurso excepto en los puestos de secretaria particular y conductor de alcaldía que podrá ser por libre designación.

En todo caso, la provisión de puesto de trabajo, que lleve aparejada jefatura, el sistema de selección será siempre por concurso.

### ART. 20º.- BASES DE LAS CONVOCATORIAS



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

Las pruebas de selección de personal y los concursos para la provisión de puestos para el personal laboral se regirán por las bases de las convocatorias que serán negociadas previamente a su aprobación por la Comisión Paritaria.

### ART. 21º.- PROMOCIÓN INTERNA

1º. Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de que la promoción debe constituir un instrumento indispensable en un modelo avanzado de carrera administrativa, facilitarán dicha promoción consistente en el ascenso desde Cuerpos o Escalas de un grupo de titulación a otros del inmediato superior, así mismo la promoción dentro del mismo grupo. El personal laboral y de conformidad a lo dispuesto en la legislación estatal aplicable para el ascenso desde Cuerpos o Escalas de un grupo de titulación a otro, del inmediato superior al que pertenezcan.

2º. Previa negociación con los representantes sindicales en la Comisión Paritaria, la corporación determinará si los procesos de promoción se efectuarán por separados de los de ingreso, en convocatorias independientes, o bien se incluirán en las convocatorias de oferta de empleo público.

3º. La promoción interna se efectuará mediante los sistemas que determine la Comisión Paritaria con sujeción a los principios igualdad, méritos, capacidad y publicidad.

4º. Debe de hacerse mediante convocatoria suficientemente publicada y difundida a través de bases aprobadas por el Pleno de la Corporación.

5º. Los sistemas de selección, concurso, concurso-oposición y oposición, serán negociados por la Corporación con los representantes legales de los empleados públicos en la Mesa General de Negociación.

6º. Debiendo reunir los requisitos necesarios de titulación y demás exigibles para el puesto de trabajo al que se pretende acceder o las dispensas que reglamentariamente se dicten por el Gobierno, debiendo superar una prueba de acceso negociada previamente en Mesa General de Negociación.

*(Interpretación del art.º 21.6) se puede acordar por unanimidad que no sea requerida la titulación exigida para el puesto de trabajo al que se pretende acceder (o dispensas reglamentarias dictadas), exclusivamente para la promoción interna del personal laboral a plazas cuya definición o denominación no lleve implícita dicha titulación, a los efectos de lo establecido en el art. 24 del Estatuto de los Funcionarios, en relación con el art. 28.2 del R.D. 364/1995 de 10 de Marzo).*

7º. Para poder participar en la promoción interna será requisito indispensable que el empleado público tenga una antigüedad mínima de dos años en su categoría de origen.

8º. Todas las plazas vacantes en el Ayuntamiento y Organismos Autónomos, con posibilidad de ser cubiertas por funcionarios de carrera, se ofertarán por el sistema de promoción interna en una de sus dos modalidades. Tendrán acceso a la misma todos los funcionarios de carrera acogidos al presente Convenio, acumulándose las que queden desiertas al tono de acceso libre.

9º. La antigüedad se abonará en los valores de la categoría alcanzada en la promoción.

### ART. 22º.- TRIBUNALES

En todos los tribunales que se constituyan al amparo del presente capítulo se estará a lo dispuesto en el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

### ART. 23º.- OFERTA DE EMPLEO

1º. Durante la vigencia del presente convenio, y previa negociación en la Mesa General de Negociación, la oferta de empleo público tendrá carácter selectivo y se concentrará principalmente en aquellos sectores funcionales que se consideren prioritarios.

2º. Las necesidades y previsiones que se contendrán en los siguientes planes de empleo servirán en su caso, de base para elaborar la oferta de empleo público.

3º. Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal, serán objeto de la oferta de empleo público, y de conformidad con lo que establezca las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años de vigencia del presente acuerdo marco.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

4º. En la oferta de empleo público se dará cumplimiento a la normativa en relación con la integración laboral de las personas con discapacidades, determinando la Mesa General de Negociación, los recursos o áreas en los que resultan más factibles aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

5º. Una vez examinadas las vacantes y necesidades existentes en la plantilla de personal, se formará, previa negociación con los Sindicatos firmantes del presente Conenio, la plantilla presupuestaria.

6º. Las vacantes dotadas presupuestariamente, pasaran a formar parte de la oferta de empleo público del año correspondiente, negociándose previamente con los Representantes de los empleados públicos, las plazas o puestos de trabajo de promoción interna y el régimen (laboral o estatutario) en el que se encuadraran.

### ART. 24º.- CONTRATACIÓN POR VACANTES DE FORMA INTERINA O PROVISIONAL

El nombramiento del personal para cubrir las plazas vacantes existentes en cada momento, interinamente o de forma provisional, se formalizará de acuerdo con lo siguiente:

1.- Las plazas o puestos de trabajo vacantes (correspondientes a personal Funcionario), serán cubiertas, accidentalmente por el personal funcionario de carrera de este Ayuntamiento que así lo solicite y que cumpla los requisitos generales de titulación y demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso de que se trate siempre con respeto a los principios de mérito y capacidad.

2.- Los contratados interinos, de nuevo ingreso, deberán de reunir los requisitos generales de titulación y demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a la plaza que vayan a cubrir.

3.- Se dará preferencia a aquellos aspirantes que hayan aprobado algún ejercicio en la última convocatoria de que se trate y siempre por orden de la puntuación obtenida.

4.- A todo funcionario o contratado, que ocupe una plaza de forma provisional o interina le serán abonadas todas las retribuciones que correspondan a la misma.

5.- Formará parte del Tribunal de Selección, un representante de la Junta de Personal o persona en quien delegue.

### ART. 25º.- TRABAJO DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

Los jefes de los diferentes servicios podrán habilitar provisionalmente, para desempeñar trabajos de superior categoría a personal del mismo, por necesidades del servicio, comunicándolo dentro de los 5 días laborables siguientes al Área de Personal. A todo empleado que realice accidentalmente un trabajo de superior categoría con la aprobación previa de Secretaría y reúna los requisitos generales para su ocupación, le serán abonadas todas las retribuciones correspondientes a dicho puesto.

El tiempo máximo de habilitación será de 15 días de forma continuada o de 45 días de forma discontinua al año.

Solo podrán realizarse funciones de categoría superior, por duración superior a los 15 días, cuando así lo autorice el órgano de la Corporación competente mediante decreto, tratándose en mesa de Negociación.

### ART. 26º.- CONTRATACIÓN TEMPORAL Y PARA SUSTITUCIONES

La sustitución de Empleados Públicos con derecho a reserva del puesto de trabajo (enfermedad, licencias, permisos por maternidad, vacaciones, etc.), se llevara a cabo a través de contrataciones con arreglo a lo dispuesto en los puntos 2 y 3 del Art. 24 del presente Convenio. Formará parte del tribunal de selección un representante del Comité de Empresa o persona de este Ayuntamiento en quien delegue.

### ART. 27º.- FORMACIÓN

1.- Principios generales.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

El empleado público 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 para la promoción o reconversión profesional organizados por las Administraciones Públicas, respetándose el principio de igualdad de oportunidades, debiendo hacerse pública la relación de solicitudes con anterioridad a la celebración del mismo. A tal fin, en los planes de formación se dará preferencia a los trabajadores afectados por procesos de reorganización.

El Ayuntamiento podrá determinar 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. Estas actividades formativas se realizarán dentro de la jornada laboral, o se computará como tal si se realizan fuera del horario de trabajo.

Las acciones formativas de las Organizaciones Sindicales, en las que soliciten participar los/as empleados/as públicos de este ayuntamiento, deberán de estar homologadas por algún organismo público acreditado para ello, así como la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, la Federación Estatal de Municipal y Provincias, ESPA, Universidades o Colegios Oficiales.

Las calificaciones de estos cursos serán tenidas en cuenta para la promoción profesional.

### 2.- Planes de formación.

El Ayuntamiento de Los Villares, realizará, en colaboración con los representantes de los empleados/as públicos/as, planes anuales de formación, por sí mismo o colaboración con otras Administraciones Públicas, Organizaciones Sindicales, Universidades o Colegios Oficiales. En los cursos organizados por sí mismo, se expedirán certificados de asistencia en el que consten las materias impartidas y las horas lectivas.

Independientemente del carácter sistemático y periódico de estos cursos, en el plan anual se redactará también un programa destinado a la formación permanente del empleado público.

A tal efecto, se crea la Comisión Paritaria de Formación en el ámbito de este Ayuntamiento, compuesta por un representante de cada Sección Sindical, de la Junta de Personal y del Comité de Empresa, y presidida por el Alcalde o Concejal de Personal.

Todos los cursos que puedan ser realizados por empleados públicos del Ayuntamiento, deberán canalizarse a través de esta Comisión de Formación.

La Comisión Paritaria, entenderá de los siguientes temas. Formación profesional en todas las categorías, permisos retribuidos para la formación en jornada laboral, tiempo dedicado a la formación profesional, centros en los que se imparten, documentación gratuita, todo ello bajo el principio de igualdad.

No obstante a lo anterior, siempre que el Ayuntamiento dé su conformidad previa, redunde en beneficio de sus funciones y no se produzca detrimento alguno para el servicio, los empleados públicos tendrán derecho:

- 1) Asistencia a clases sin menoscabo de su remuneración, en caso de coincidir estas con su jornada laboral.
- 2) Permiso de formación y perfeccionamiento por tiempo que dure el curso, con reserva del puesto de trabajo y percibo de sus haberes.
- 3) Las ayudas necesarias, consistentes, según los casos, en becas de estudio, matrículas, dietas, etc.
- 4) Para la formación básica continua que algunos puestos requieren, el empleado público podrá disponer gratuitamente de las instalaciones con las que cuenta el Ayuntamiento, así como aquellas con las que la Corporación pudiera firmar un acuerdo de colaboración.
- 5) La Comisión Paritaria de Formación estudiará el número de días y de horas disponibles tanto para cursos presenciales como de formación a distancia o en red.

Serán funciones de esta Comisión:

- Propuesta y negociación sobre las bases de funcionamiento y organización de los planes de formación.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

- Propuesta sobre programación de las acciones incluidas en los planes anuales de formación.

- Recibir información sobre los cursos realizados por los empleados públicos en los planes de formación.

Para la realización de cursos que no sean a propuesta del Ayuntamiento, se establecerá un cupo de horas anual por empleado/a público/a, siempre que estos fuesen en jornada de trabajo.

### **CAPITULO V** **CONDICIONES SOCIALES**

Las condiciones sociales comenzarán a aplicarse en el momento en que se realice la oportuna modificación presupuestaria que lo permita, incluyéndose así en el presupuesto del Ayuntamiento.

#### **ART. 28º.- DERECHO A LA PERCEPCIÓN DE LAS AYUDAS**

Para tener derecho a las prestaciones y ayudas recogidas en este Capítulo, será requisito indispensable permanecer prestando servicio para el Ayuntamiento de Los Villares, de forma ininterrumpida al menos durante 24 meses.

Para el personal fijo discontinuo, estas ayudas serán porcentuales al tiempo trabajado, siempre y cuando el gasto se realice cuando el trabajador se encuentre en activo.

#### **ART. 29º.- AYUDA POR NUPCIALIDA, NATALIDAD Y ADOPCIÓN**

a) El empleado público que contraiga matrimonio o sea pareja de hecho debidamente registrada, durante la vigencia del presente capítulo, recibirá una ayuda por *nupcialidad* de 500 €.

b) A todo empleado público que lo solicite dentro de los tres meses siguientes al *nacimiento o adopción* de un hijo, se le abonará la cantidad de 300 €.

#### **ART. 30º.- GASTOS DE SEPELIO**

En caso de fallecimiento del empleado público en activo se abonará al cónyuge o descendientes legales, en concepto de ayuda, la cantidad de 1.500€.

#### **ART. 31º.- AYUDA A MINUSVÁLIDOS**

El empleado público que tenga a su cargo al cónyuge o hijos minusválidos, con ingresos propios inferiores al Salario Mínimo Interprofesional, y que tengan una incapacidad igual o superior al 33% de minusvalía, percibirá una ayuda de 75 € mensuales.

#### **ART. 32º.- SEGURO DE VIDA**

El Ayuntamiento suscribirá una póliza de vida para todos los Empleados Públicos que en el momento se encuentren en activo (Funcionarios de carrera, Funcionarios interinos, laborales fijos y contratados laborales que se encuentren integrados en la Plantilla de Personal -RPT-, o que siendo personal laboral no integrado tenga una antigüedad superior a 24 meses) en las siguientes cantidades:

- a) Por muerte natural ..... 15.500 €.
- b) Por muerte por accidente laboral ..... 30.500 €.
- c) Por Invalidez permanente fruto de accidente laboral ..... 30.500 €.

Tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el que acontezca durante el traslado del empleado desde su domicilio al Centro de trabajo o viceversa (accidente "in itinere").

Los beneficiarios en caso de muerte serán los designados por el asegurado. La percepción de este seguro será compatible con la de cualquier otro.

#### **ART. 33º.- FONDO DE PENSIONES**





## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

El Ayuntamiento para los/as trabajadores/as que así lo soliciten, sufragará en parte las aportaciones establecidas de aquellos/as que tengan suscrito o pretendan suscribir el fondo de pensiones con carácter particular, dicha cantidad será financiada al 50%, siendo requisito imprescindible la retención en nómina de la aportación del empleado y que la titularidad del fondo sea a favor del mismo.

La actualización de la cuota mensual, se realizará anualmente, fijándose para años sucesivos el IPC de incremento. Las Condiciones generales para la aplicación de esta póliza serán:

- La aceptación de este fondo de pensiones por los empleados/as será voluntaria.
- El titular de la póliza será el trabajador/a.
- En caso de renuncia voluntaria a este fondo de pensiones, se perderá el derecho sobre el capital a recuperar, (en caso de que lo hubiera), de la cantidad aportada por el Ayuntamiento.

Todo lo establecido en este artículo, será de aplicación, cuando la legislación vigente así lo permita.

El Ayuntamiento promoverá un plan de pensiones para sus empleados con una antigüedad mínima de dos años, cumpliendo las obligaciones que se precisan en el reglamento del plan, cifrándose la cuantía de la aportación por el Ayuntamiento el 0.5 % de la masa salarial, según Ley, siendo la fecha de inicio el día de la aprobación del presente acuerdo.

### ART. 34º.- PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD CIVIL

Se formalizará un seguro de cobertura de las posibles responsabilidades civiles del empleado público del Ayuntamiento de Los Villares, por los actos o estudios que realice por razón de su trabajo. Esta póliza será el equivalente al 100% del valor de los posibles daños.

### ART. 35º.- ASISTENCIA LABORAL

El Ayuntamiento garantizará la adscripción del empleado público a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos en el caso de retirada del permiso de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, la Corporación se compromete a respetarle sus retribuciones básicas y complementarias.

### ART. 36º.- ASISTENCIA LETRADA

El Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica a los empleados Públicos que lo soliciten y precisen por razones del ejercicio de sus funciones, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos que se reconozca culpa, dolo, negligencia o mala fe, así como cuando sea el propio Ayuntamiento el demandado o demandante.

El empleado público podrá previa autorización de la Autoridad Municipal designar un abogado de su elección, para su defensa jurídica, asumiendo todos los gastos el Ayuntamiento.

### ART. 37º.- CAPACIDAD DISMINUIDA

1.- Los empleados cuya capacidad física este disminuida para desempeñar sus funciones, serán destinados a puestos de trabajo auxiliares adecuados a sus condiciones, siempre que conserven la aptitud necesaria para el desempeño de la nueva función y conservarán las retribuciones correspondientes a su categoría de procedencia, previo dictamen de un tribunal médico creado al efecto y del Comité de Empresa.

2.- Todos los empleados pertenecientes a las subescalas de Policía Local pasaran a servicios auxiliares al cumplir una de las siguientes Condiciones:

- a) Por edad, voluntariamente al cumplir los 55 años.
- b) Por enfermedad, o incapacidad manifiesta temporal o definitiva para el ejercicio de sus funciones.

3.- Todo empleado que bajo estas condiciones pase a servicios auxiliares, conservará las mismas retribuciones básica y complementarias, excepto en el caso descrito en el apartado a) del punto 2º, en cuyo caso las retribuciones complementarias serán las asignadas al nuevo puesto de trabajo.

### ART. 38º.- PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA POR ENFERMEDAD



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

1.- El empleado público declarado en situación de baja por enfermedad común, accidente laboral o no laboral, percibirá un complemento económico equivalente a la diferencia de la totalidad de las retribuciones íntegras que le correspondan percibir en esos momentos y la prestación fijada por el organismo de la Seguridad Social competente.

2.- Si en el curso del periodo de baja por enfermedad el empleado cumpliera un nuevo trienio, el importe de la prestación reseñada en el párrafo anterior, será incrementada en una cantidad equivalente a la cuantía de dicho trienio.

3.- La prestación de baja por enfermedad o accidente tendrá una duración máxima de dieciocho meses, contados a partir de la fecha la misma, y en todo caso cesará en su percibo antes de cumplir dicho plazo, tanto en el momento en que reincorpore al servicio activo, como en el caso que sea declarado en situación de baja definitiva por incapacidad o jubilación, en cualquiera de sus modalidades, con señalamiento de la pensión correspondiente.

4.- El Negociado de Personal iniciará y tramitará de oficio los expedientes que fuesen precisos para la concesión del mencionado complemento.

5.- Un tribunal médico, designado por el Ayuntamiento, practicará los reconocimientos pertinentes, emitirá bajo su exclusiva responsabilidad los dictámenes técnicos que, a su propia iniciativa o por disposición de la Concejalía de Personal, fuesen necesarios a los fines del presente Convenio. Corresponderá al tribunal médico informar sobre la naturaleza, curso y evolución, a efectos exclusivamente del abono del complemento económico.

6.- Sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en que pudieran incurrir los Empleados Públicos que simulasen la persistencia de una enfermedad, los que desobedecieran los requerimientos del tribunal médico para someterse a reconocimiento, los que retrasasen deliberadamente su reincorporación al servicio activo, una vez dictaminada la remisión de la enfermedad, y quienes, en alguna forma intentaran defraudar al Ayuntamiento, pretendiendo mantenerse en el percibo injustificado del complemento económico, serán privados de inmediato del mismo y quedarán obligados a reintegrar a los fondos municipales las cantidades percibidas desde la fecha en que se hubiera determinado como inicial de la defraudación.

### ART. 39º.- AYUDAS POR DESPLAZAMIENTO EN CASO DE ENFERMEDAD

Se establece una ayuda por desplazamiento a todos los empleados públicos que se vean obligados a desplazarse para recibir asistencia médico-quirúrgica, para sí mismo, cónyuge o descendientes de una cuantía diaria igual al valor de las dietas reglamentarias en caso de comisión de servicio más gastos de locomoción.

Será requisito imprescindible, para tener derecho a esta ayuda, el que se den uno de estos supuestos:

1. Que dicha asistencia no sea cubierta por la Seguridad Social.
2. Que el desplazamiento se haga a instancias de la Seguridad Social.
3. Que el plazo de espera dado por el organismo competente de la Seguridad Social, sea superior a 3 meses.

Esta ayuda se hará extensiva al acompañante en caso de internamiento, esta ayuda solo se abonará al acompañante y, en todo caso, habrá de justificarse el hecho causante.

Todas las solicitudes relacionadas con este artículo, serán estudiadas y, en su caso, aprobadas, por la Comisión Paritaria.

### ART. 40º.- PRESTACIONES SANITARIAS EXTRAORDINARIAS

Se establece una ayuda sanitaria extraordinaria para los empleados públicos y sus familiares con derecho a asistencia médico-sanitaria, que haya sido previamente prescrita, por facultativo, al empleado público así como al cónyuge e hijos solteros que dependan sanitariamente de él y no ejerzan actividad laboral alguna o las referidas prestaciones las tenga cubiertas por otras coberturas, con las normas siguientes y sin perjuicio de lo que se establezca en el Reglamento de Régimen Interior que se apruebe en su día, debiéndose justificar el gasto mediante facturas oficiales.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

- Topes máximos anuales por unidad familiar:  
*Prótesis, órtesis, ortodoncia, empastes y limpieza dental*, hasta ..... 850 €  
*Gafas, lentillas etc.*, hasta ..... 170 €
- *Calzados ortopédicos* ..... 300 € para 5 años.
- *Prótesis ortopédicas y sillas de inválidos* ..... 100 % de su importe por una sola vez.

Otras no reguladas anteriormente: a tratar con la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

La graduación de la vista habrá de verificarse en la Seguridad Social.

Las prestaciones médico-farmacéuticas serán revisables de conformidad con el IPC y se entenderán concedidas para el año natural de que se trate.

Para todas las ayudas el Ayuntamiento debe crear un fondo y reflejarlo en los presupuestos anuales.

En todo caso, estas ayudas quedarán supeditadas al dictamen de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente convenio que dictaminará si procede el pago.

### ART. 41º.- BECAS Y AYUDAS POR ESCOLARIDAD

(A revisar cada año por el IPC correspondiente).

1.- Se establece una ayuda en concepto de estudio para empleados o hijos de empleados, a percibir por el empleado público, en servicio activo durante el año, que tenga hijos menores de 25 años escolarizados, o cursen estudios de enseñanza oficial, de acuerdo con las normas siguientes:

a) Durante los meses de septiembre a noviembre de cada año, podrán solicitar en el impreso que se facilitara al efecto, las ayudas escolares, debiendo presentar la matrícula o certificado del centro docente donde curse los estudios, abonándose en el mes de Diciembre siguiente.

b) También tendrán derecho a esta ayuda, los hijos del cónyuge o pareja de hecho, los familiares tutelados y familiares que vivan a expensas del trabajador.

c) A estos efectos y para el curso 2016/17, se establece para el empleado público y para cada hijo, las siguientes ayudas:

- Por Educación Preescolar ..... 80 € Anuales.
- Por Educación Primaria ..... 120 € Anuales.
- Por estudios de la E.S.O. .... 120 € Anuales.
- Por estudios de Bachillerato y Técnico Medio ..... 200 € Anuales.
- Por estudios en Técnico Superior y Universitarios ..... 400 € Anuales.

d) En caso de que se cursasen estudios en la universidad privada, se tendrá derecho al importe que le correspondería en la pública, por los créditos en los que se haya matriculado.

e) En el caso de la ayuda especificada para la Universidad, será requisito el que el alumno se matricule al menos en 6 asignaturas.

f) Será requisito imprescindible tener el curso anterior aprobado y justificarlo documentalmente.

g) En caso de que los dos miembros fuesen trabajadores del Ayuntamiento, será optativo por uno solo.

2.- Los empleados públicos que cursen estudios oficiales, previo estudio del Ayuntamiento, se les abonará, a solicitud del interesado, y acreditado mediante entrega de los correspondientes documentos justificativos, el 100% del gasto de matrícula y el 80% del importe de los libros oficiales, con un máximo de 300 €, no asistiéndole este derecho en el supuesto de curso repetido.

### ART. 42º.- AYUDA POR GUARDERÍA

Los empleados públicos tendrán derecho a una ayuda por guardería de 120 € anuales, por cada hijo inscrito en Educación Infantil.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

Los empleados públicos que inscriban sus hijos en la guardería municipal de Los Villares, estarán exentos del pago anualmente por este servicio, excluyendo los servicios extras (comedor).

### ART. 43º.- PREMIO POR JUBILACIÓN

Aquellos empleados que causen baja por jubilación, tendrán derecho al percibo de una gratificación de un mes de haberes, con todos los conceptos retributivos que aparecen en nómina.

### ART. 44º.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

Todos los empleados públicos, con al menos un año de antigüedad ininterrumpida, a la fecha de la petición, afectados por este Convenio, tendrán derecho a la concesión de un anticipo de 1, 2 ó 3 mensualidades brutas, a reintegrar en un plazo de 12, 18 ó 24 meses.

Será necesario haber amortizado un anticipo previo antes de hacer una nueva petición. El cese definitivo en el Ayuntamiento, por cualquier causa, dará lugar al reintegro de la cantidad total pendiente, en la última nomina que perciba el empleado público.

Los trabajadores temporales con duración determinada, no podrán excederse en el reintegro del anticipo de la fecha de finalización de su contrato, prorrateándose en mensualidades la cantidad anticipada.

El Ayuntamiento mantendrá un fondo de hasta 6.000 € para anticipos reintegrables al que podrá acceder todo empleado afectado por este convenio. Este fondo debe estar reflejado en los presupuestos del Ayuntamiento.

Toda solicitud de anticipo reintegrable se deberá hacer por escrito y documentar la prioridad, necesidad y urgencia del mismo, debiendo acreditar en el plazo de un mes desde su concesión que el anticipo ha sido destinado al fin para el que se ha otorgado.

Se establecerá un orden de prioridades en base a motivos debidamente justificados.

Los motivos aducidos deberán ser justificados documentalmente en el plazo de un mes desde la concesión del mismo. En el caso de no justificarse documentalmente, el empleado público deberá devolver el anticipo automáticamente.

### ART. 45º.- INCREMENTO DE AYUDAS

Todas las ayudas que se recogen en este capítulo experimentarán, en años posteriores a 2.017, los incrementos que para cada anualidad permitan la normativa básica y la legislación presupuestaria correspondiente respecto al régimen retributivo de los empleados públicos.

## CAPITULO VI

### **DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL Y DERECHO DE REUNIÓN**

#### ART. 46º.- PRINCIPIOS GENERALES

1. Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.
2. Por negociación colectiva, a los efectos de lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.
3. Por representación, a los efectos de esta Ley, se entiende la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados.
4. Por participación institucional, a los efectos de esta Ley, se entiende el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine.
5. El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo se garantiza y se lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el presente Capítulo, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o los representantes de éstos.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

6. Las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Función Pública están legitimadas para la interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional contra las resoluciones de los órganos de selección.
7. El ejercicio de los derechos establecidos en este Capítulo deberá respetar en todo caso el contenido del EBEP y las leyes de desarrollo previstas en el mismo.
8. Los procedimientos para determinar condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas tendrán en cuenta las previsiones establecidas en los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España.

### ART. 47º.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los empleados públicos 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 este Capítulo. A este efecto, se constituirán Mesas de Negociación.
2. Las Administraciones Públicas podrán encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ellas, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

### ART. 48º.- MATERIAS OBJETO DE NEGOCIACIÓN

1. Serán objeto de negociación las materias siguientes:
  - a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.
  - b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los empleados.
  - c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
  - d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
  - e) Los planes de Previsión Social Complementaria.
  - f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
  - g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
  - h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
  - i) Los criterios generales de acción social.
  - j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
  - k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los empleados públicos, cuya regulación exija norma con rango de Ley.
  - l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
  - m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.
2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:
  - a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización. Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo del personal público contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere este Convenio.
  - b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
  - c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

- d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.
- e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

### ART. 49º.- COMPETENCIAS, GARANTÍAS Y OBLIGACIONES

1º. Los Delegados de Personal tendrán las siguientes funciones:

- a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.
- b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.
- c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.
- e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
- f) Recibir información de los modelos de contratos temporales o de nombramientos de interinos.
- g) Ser informados de la asignación que se efectúe de complementos, gratificaciones, honores y distinciones.
- h) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

2º. Los Delegados de Personal estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

3º. Los Delegados de Personal como representantes legales del personal municipal, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.
- b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.
- c) La audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
- d) Un crédito de 50 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo. Para la utilización de este derecho se preavisará con antelación suficiente al jefe inmediato superior, 24 horas y 48 horas cuando el empleado público esté en régimen de turno. Los miembros de la Comisión paritaria y de la Mesa General de Negociación no necesitarán dicho plazo de preaviso.

Los Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal ante la que aquélla ejerza su representación, a la acumulación de los créditos horarios.

- e) No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción, exceptuando la extinción que tenga lugar por revocación o dimisión.

4º. Los Delegados de Personal no podrán ser discriminados en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.

5º. Cada uno de los Delegados de Personal observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración para fines distintos de los que motivaron su entrega.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

6º El Ayuntamiento facilitará sus instalaciones a la sección sindical para que los Delegados desarrollen su actividad sindical.

### ART. 50º.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente acuerdo, la Corporación y las Centrales Sindicales firmantes del mismo podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.
2. Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación del acuerdo marco sobre todas las materias del mismo, excepto para aquellas en que exista reserva de Ley.
3. Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.
4. El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación del presente acuerdo, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Pacto o Acuerdo conforme a lo previsto en el EBEP. Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación.  
Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.
5. La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales representativas.

### ART. 51º.- DERECHO DE REUNIÓN

1. Las Organizaciones Sindicales representativas en esta Corporación disponen de 18 horas anuales para celebrar asambleas de sus afiliados, al comienzo de su jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con 2 días laborables de antelación a los servicios de personal.
2. Están legitimados para convocar una reunión las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales, pero dentro de las 50 horas mensuales concedidas. La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo.

## **CAPITULO VII** **SEGURIDAD, SALUD LABORAL E HIGIENE**

### ART. 52º.- PRINCIPIOS GENERALES

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y legislación que le pueda ser de aplicación públicos, los empleados tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un deber de las Administraciones Públicas, de garantizar una protección de los trabajadores a su servicio, frente a los riesgos laborales.

### ART. 53º.- REPRESENTACIÓN SINDICAL



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

A los Representantes Sindicales les corresponde, en los términos que les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los Empleados Municipales en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo.

### ART. 54º.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en la normativa vigente.

El número de Delegados de Prevención será el que venga determinado en la escala establecida en el art. 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, en función del número de empleados del Ayuntamiento.

### ART. 55º.- COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Son competencias de los Delegados de Prevención, además de las señaladas legalmente, las siguientes:

- a) Colaborar con la Corporación en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los empleados públicos en el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el Ayuntamiento, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones que en materia de seguridad y salud sean adoptados por éste.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Para la ejecución de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para realizar las acciones que la Ley específicamente determina.

### ART. 56º.-CREDITO HORARIO DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las competencias atribuidas en el Art. anterior, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el Estatuto de los trabajadores, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

### ART. 57º.- FORMACIÓN Y SIGILO DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

El Ayuntamiento facilitará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como de trabajo a todos los efectos.

Los Delegados de Prevención deberán guardar el sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación.

### ART. 58º.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación cuya misión es la propuesta y consulta regular y periódica de las acciones del ayuntamiento en materia preventiva.

### ART. 59º.- CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Estará constituido por los Delegados de Prevención, de una parte, y por un número igual de representantes por parte de la Corporación.

En sus reuniones podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados sindicales así como técnicos en prevención del Ayuntamiento o ajenos al mismo cuando sea solicitado por algunas de las representaciones del Comité.

El Comité deberá crear y adoptar un Reglamento que establezca sus propias normas de funcionamiento, que pasará a formar parte del presente Convenio como anexo.





## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

La Corporación estará obligada a realizar un curso de nivel inferior de riesgos, para los/as delegados/as elegidos/as a formar parte del Comité.

Los delegados de prevención, miembros del Comité, dispondrán de un crédito horario de 50 horas mensuales, salvo que necesiten incrementarlas para trabajos concretos, en cuyo se le autorizarán las necesarias para completarlos.

### ART. 60º.- FUNCIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Son funciones del mismo:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en el Ayuntamiento.
- b) Promover iniciativas en cuanto a métodos y procedimientos adecuados para la consecución de una real acción preventiva.
- c) Proponer al Ayuntamiento las actuaciones para la mejora de las condiciones laborales y la corrección de deficiencias existentes en dicha materia.
- d) Conocer la situación de los centros de trabajo del Ayuntamiento en cuanto a la prevención, realizando las visitas que se estimen oportunas.
- e) Conocer los informes y documentos relativos en materia preventiva, necesarios para el desempeño de sus funciones.
- f) Conocer los daños producidos en la salud e integridad de los empleados para analizar sus causas y proponer la adopción de las medidas precisas para su corrección.
- g) Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de prevención.

Y aquellas otras que legalmente le corresponde y las que pudieran incluirse en su Reglamento.

### ART. 61º.- PROTECCIÓN DE EMPLEADOS ESPECIALMENTE SENSIBLES

En aquellas circunstancias en que un empleado/a, por razón de edad, enfermedad o accidente, tenga mermada su capacidad para el desempeño de su puesto de trabajo, la Corporación deberá destinarlo a otro puesto acorde con su capacidad, y siempre que conserve la actitud necesaria para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, previa petición del interesado e informe médico de la Inspección Médica de la Seguridad Social y/o en su caso de los servicios médicos de prevención. En caso de que los informes fueran contradictorios, se atenderá al que fuese más beneficioso para el empleado, de todo ello serán informados los representantes sindicales, conservando el cien por cien de las retribuciones del puesto de trabajo que ocupaba, bien sea de igual categoría o inferior.

La Corporación Municipal y los representantes sindicales se comprometen a reservar ciertas plazas para hacer realidad lo recogido en este artículo, estas plazas tendrán la denominación en la plantilla presupuestaria de "segunda actividad".

### ART. 62º.- DERECHO DE PROTECCIÓN A LA EMPLEADA PÚBLICA EMBARAZADA

La mujer trabajadora al quedar embarazada, tendrá derecho a que por el Ayuntamiento se examine, si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo.

En los casos de toxicidad o contagio, desde que se inicie el embarazo se designará el puesto de trabajo que pueda desempeñar; y en los casos de penosidad y peligrosidad, la designación se hará en el cuarto mes de embarazo, conservando el derecho a volver a su anterior puesto de trabajo.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud de la empleada o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la misma, la Corporación adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la empleada afectada, dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario la no realización de trabajos nocturnos o de trabajo a turnos.

En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, no resultase posible, la empleada tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

funciones diferentes compatibles con su estado, estándose, en todo caso a lo establecido en los artículos 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### ART. 63º.- TRABAJO BAJO INCLEMENCIAS DEL TIEMPO

Ante adversidades climatológicas, el trabajo se adecuará a dichas adversidades.

### ART. 64º.- REVISIÓN MÉDICA

Anualmente se realizará a cada empleado público una revisión médica en consonancia con el puesto de trabajo que desempeñe, todo ello de conformidad con la legislación vigente en la materia.

El reconocimiento médico anual deberá contar con la voluntariedad del empleado/a, en caso de renunciar al mismo, deberá hacer constar su renuncia por escrito.

Este reconocimiento médico deberá contemplar como mínimo las siguientes pruebas:

- a) Análisis completo de orina y sangre.
- b) Audiometría.
- c) Reconocimiento de la visión.
- d) Chequeo general con medición de la resistencia.
- e) Electrocardiograma.
- f) Controles ginecológicos.
- g) Cualesquiera otras que el servicio de sanidad estime oportunas para un diagnóstico adecuado, incluyéndose las que sean precisas por razón de las peculiaridades de la actividad profesional del trabajador/a y en todo caso las establecidas en los protocolos de valoración y riesgos del puesto de trabajo que desempeñe.

### ART. 65º.- VESTUARIOS Y OTROS MATERIALES

El Ayuntamiento habilitará vestuarios, taquillas y duchas para el personal cuyos servicios así lo requieran por su naturaleza.

Igualmente, el Servicio de Prevención Ajeno podrá solicitar todo aquél material necesario para el desempeño de los trabajadores, el cual previo ponderación de las razones que lo motivan, decidirá sobre ello, junto con el material obligatorio estipulado por la seguridad y salud en el trabajo. En cualquier caso será el SPA quien informará de éstas necesidades.

### ART. 66º.- ROPA DE TRABAJO

El Ayuntamiento proporcionará uniformes, ropa de trabajo y equipos de protección individual necesarios en concordancia con el puesto de trabajo y función que se realice.

La Corporación facilitará al personal los utensilios y herramientas en condiciones normales de uso que precisen para la realización de los trabajos que se le encomienden, cumpliendo para ello lo establecido en la legislación vigente.

Las necesidades de los equipos de protección individual de los diferentes puestos de trabajo serán los que en su momento recomienden los técnicos de prevención.

La Corporación tendrá la obligación de facilitar nuevos equipos de protección individual cada vez que se deterioren por el uso o cualquier otra circunstancia producida por su uso.

Cuando la naturaleza húmeda de los trabajos que se realicen lo exija o cuando las circunstancias climatológicas lo requieran, la corporación vendrá obligada a facilitar a sus empleados públicos prendas de trabajo impermeables.

A los empleados públicos que se encuentren dentro del ámbito de este convenio, el Ayuntamiento, por medio de su almacenero, entregará equipos de trabajo, consistentes en mono o pantalón y chaqueta o camisa, adecuados a la época climatológica que corresponda y calzado adecuado a la actividad a desempeñar. La duración de estos equipos de trabajo será la que se pueda demostrar su deterioro, con independencia de los períodos de alta/baja en la empresa, esto es que si antes de que quede deteriorada la ropa, el trabajador acaba su relación laboral con la empresa, y con posterioridad vuelva con la misma empresa, esta no tendrá que darle nuevo vestuario hasta que haya quedado deteriorada la ropa que se le entregó.

Se establecerá con carácter general, un periodo de entrega para la ropa de Verano de Mayo a Junio, y para la de Invierno de Septiembre a Octubre. Las prendas de agua y abrigo se renovarán cada tres años.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

Cuando se deterioren por el desempeño del servicio, se renovarán automáticamente.

En caso de que algún trabajador necesite gafas de protección graduadas para la realización de su actividad laboral ordinaria, el Ayuntamiento correrá con los gastos.

Será el Comité de Seguridad y Salud Laboral, el que determine, y haga un seguimiento de quienes son las personas que deben de recibir las prendas, que tipo de prendas y en qué época del año, debiendo elaborar un Reglamento de Vestuario en el que deberá contemplarse el número de prendas, periodicidad y puesto de trabajo a los que se asigna. (Ver anexo III).

### ART. 67º.- BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS

La Corporación garantizará que en cada centro de trabajo exista un botiquín de primeros auxilios debidamente dotado, el cual será repuesto a solicitud del Jefe de departamento o en su defecto por los propios trabajadores.

## CAPITULO VIII REGIMEN DISCIPLINARIO

### ART. 68º.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El régimen disciplinario a aplicar al personal al servicio del Ayuntamiento de Los Villares, será el establecido por la legislación vigente.

La corporación remitirá para informe a las Secciones Sindicales, todos aquellos expedientes de responsabilidad administrativa que se incoe a cualquier trabajador/a, con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

Para las faltas leves, igualmente se incoará un pequeño expediente con la única finalidad de poder dar audiencia al inculpado antes de tomar ninguna resolución al respecto y emitir informe previo a las Secciones Sindicales.

## CAPITULO IX DERECHOS SINDICALES

### ART. 69º.- COMPETENCIAS, GARANTÍAS Y OBLIGACIONES

El Ayuntamiento de Los Villares, respetará el derecho de todo el personal a sindicarse libremente; admitirá que las personas afiliadas a una central sindical puedan realizar, reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical.

La Corporación y los Representantes de los empleados Públicos firmantes del presente Convenio, se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el art., 28 de la Constitución Española, en la Ley Orgánica, 11/85 de 2 de Agosto de Libertad Sindical y en la Ley 9/87.

### ART. 70º.- SECCIONES SINDICALES

Para el ejercicio de los derechos sindicales de los/as trabajadores/as, los/as afiliados/as a un sindicato legalmente constituido podrán formar la correspondiente sección sindical en el seno de la Corporación, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

Se reconoce exclusivamente una sola Sección Sindical por cada Sindicato legalmente constituido.

Las secciones sindicales debidamente constituidas tendrán derecho a la designación de un Delegado Sindical, estando protegido por las mismas garantías, derechos y obligaciones de los miembros de los órganos de representación.

Funciones de las Secciones Sindicales:

- A) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los trabajadores y plantearlas ante el Ayuntamiento.
- B) Representar y defender los intereses del sindicato que representa y de los afiliados del mismo, y servir de instrumento de comunicación entre ésta y el Ayuntamiento.
- C) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tabloneros de anuncios para su uso exclusivo, que a tal efecto se instalarán por el Ayuntamiento, en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de los trabajadores.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

- D) Las secciones sindicales recibirán una copia básica de todos los contratos y prórrogas de los mismos, que realice la Corporación, en un plazo no superior a 10 días, según establece el Ley 2 /1991, de 7 de Enero.
- E) Tendrán derecho a 50 horas sindicales mensuales, los Delegados Sindicales así como los secretarios generales de cada sección sindical, para la utilización de este derecho, se comunicará por escrito al Responsable de Recursos Humanos, con 24 horas de antelación, excepto en caso de urgencia.
- F) La cuota sindical, previa solicitud de los trabajadores que así lo deseen, será descontada en nómina mensualmente e ingresada en la cuenta que tal efecto tiene el sindicato, poniendo a disposición de éste, relación de sus afiliados a los que se les practique el descuento.
- G) Presentar sus candidatos/as en las elecciones sindicales a Junta de Personal, Comité de Empresa y Delegados de personal.
- H) La Negociación Colectiva.
- I) En lo no recogido en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación.

### ART. 71º.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Son órganos de representación la Junta de Personal, el Comité de Empresa y los Delegados de Personal en su caso, para su constitución y nombramiento se estará a lo dispuesto en la legislación vigente (EBEP y Estatuto de los Trabajadores).

### ART. 72º.- COMPETENCIAS SINDICALES

1.- Es competencia de los Sindicatos, a través de sus Secciones Sindicales y de la Junta de Personal, la defensa de los intereses específicos de los empleados públicos y en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.

2.- La Junta de Personal como órgano de representación y las secciones sindicales, deberán ser informadas de las siguientes materias:

a) De todas las materias que afecten a los empleados públicos y que se vayan a tratar en las comisiones Informativas de Personal. A este efecto se enviará orden del día de dichas comisiones, así como el acta de la reunión anterior. El Presidente de dicha Comisión Informativa recabará la presencia de los representantes sindicales (Secciones Sindicales y Junta de Personal) para que estén presentes en ella, en la cuantía de un miembro por cada Sección Sindical y otro miembro de la Junta de Personal, con voz pero sin voto.

b) De todos los asuntos en materia de sanciones a empleados públicos para emitir informe con carácter previo.

c) De los contratos interinos y eventuales efectuados por la Corporación.

d) De la asignación económica que se efectúe de complementos, gratificaciones, honores y distinciones.

3.- Las secciones sindicales y la Junta de Personal emitirán informe en un plazo máximo de 15 días, a partir de ser requeridos, en toda clase de expedientes disciplinarios que afecten a un representante sindical.

4.- La Junta de Personal y las Secciones Sindicales, tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento jurídico les confiere, para ejercer acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias por decisión de sus miembros.

5.- La Junta de Personal y las Secciones Sindicales, deberán ser consultadas preceptivamente en los supuestos de cambio de horario o turnos y de las condiciones laborales, siempre que dicha modificación no revista carácter de transitoria, así como en la reestructuración de la plantilla y reorganización de la misma.

6.- La Corporación reconocerá el derecho a huelga de los empleados públicos, conforme a la Constitución vigente. La mesa General de Negociación, elaborará una propuesta de servicios mínimos en los momentos de llevarse a cabo este derecho constitucional.

7.- En cualquier método de acceso, concurso, concurso-oposición y oposición o pruebas selectivas, tomarán parte como vocales, un representante del Comité de Empresa o persona en quien delegue, con voz y voto.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

### ART. 73º.- GARANTÍAS SINDICALES

Los miembros de la Junta de Personal y demás Representantes Sindicales tendrán las siguientes garantías:

1.- Audiencia de la Junta de Personal y Secciones Sindicales en el supuesto de seguirse expediente disciplinario a uno o más de sus miembros o afiliados, sin perjuicio de la del interesado.

2.- No poder ser discriminado en su promoción profesional o económica, en razón, precisamente, del desempeño de su representación durante su mandato ni dentro de los cuatro años siguientes a la expiración del mismo.

3.- Ninguno de los Representantes Sindicales podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razón de su actividad sindical.

Si por manifiestas necesidades del servicio, extinción del mismo o privatización hubieran de ser trasladados o cesados, estos, salvada su voluntariedad, serán los últimos en pasar a la nueva situación.

4.- Disponer cada uno de los miembros de la Junta de Personal, así como el Delegado y Secretario General de la Sección Sindical respectiva, de 50 horas mensuales para la realización de actividades sindicales, con las siguientes especificaciones:

a) Se podrán acumular mensualmente las horas de los distintos miembros de una sección sindical, en uno o varios de sus componentes, para posibles liberaciones, dando conocimiento de ello, con antelación suficiente a la dirección de personal, con expresión de quien acumula y de quien proceden y siempre por decisión del Sindicato al que pertenecen.

b) Quedan fuera de cómputo. Las horas empleadas en reuniones o actuaciones convocadas por la corporación, así como aquellas empleadas en periodos de negociación, Comisiones Paritarias u Organismos Oficiales. Para la utilización de este derecho, se preavisará con antelación suficiente al jefe inmediato superior, 24 horas y 48 horas cuando el empleado público este en régimen de turnos. Los miembros de la comisión negociadora no necesitan de dicho plazo de preaviso.

c) Los delegados de personal y delegados sindicales que participen en la elaboración de convenios colectivos y en sus comisiones negociadoras tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor. El tiempo invertido para tal fin no será computado como crédito de horas asignadas a este personal.

d) La misma aplicación del apartado anterior tendrán los delegados de personal y delegados sindicales que participen en trabajos relacionados con la valoración, relación y catalogación de puestos de trabajo.

e) Tendrán la consideración de trabajo efectivo todas aquellas horas sindicales empleadas fuera de la jornada laboral.

f) Convocar asambleas o reuniones siempre que la convocatoria se refiera a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las Secciones Sindicales.

g) Disponer cada sección sindical de 18 horas anuales para celebrar asambleas o reuniones de sus afiliados, al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con dos días laborables de antelación a los servicios de personal, sujetándose a los Arts. 41, 42 y 43 de la Ley 9/87.

h) Los Representantes de los trabajadores que tengan cargos en sindicatos, a nivel Comarcal, Provincial, Regional o Federal, podrán disponer de un número de horas adicionales para atender a dicha representación y, en todo caso, por el tiempo fijado en la convocatoria de las actividades para las cuales han sido citados oficialmente.

i) La Corporación pondrá a disposición de los Órganos de Representación y Secciones Sindicales para el desarrollo y funcionamiento de su labor sindical, de locales y dotará de un crédito anual de 500 € a cada sección Sindical legalmente constituida en el Ayuntamiento, con independencia de la utilización del servicio de reprografía y material de oficina, para gastos relativos a suscripciones, material legislativo, publicación de boletines o cualquier otro material necesario. La utilización de este fondo será puntualmente justificada por cada sección Sindical ante el Ayuntamiento.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

5.- Las Secciones Sindicales serán únicas para cada Sindicato o Asociación, agrupándose en las mismas todos los empleados públicos afectados por el presente Convenio, a todos los efectos del Capítulo VIII.

### ART. 74º.- OBLIGACIONES SINDICALES

Los Representantes de los trabajadores y las Secciones Sindicales, se obligan expresamente a:

- Cumplir y respetar lo pactado con la Corporación.
- Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la Sección Sindical de los trabajadores de este Ayuntamiento.
- Guardar sigilo profesional, individual y colectivo de todas aquellas materias que conozcan y que tengan el carácter de reservadas. El incumplimiento del secreto profesional, dará lugar a las actuaciones legales y administrativas pertinentes.
- Notificar a la Corporación cualquier cambio en los niveles de representación o cargos de responsabilidad que se produzcan en su seno.

### ART. 75º.- MEDIACIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS

Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio, requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, a quien se reconoce por las partes, como instancia previa, en cuyo caso habrá de intentarse la solución del conflicto.

## CAPITULO X

### INCOMPATIBILIDADES, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### ART. 76º.- INCOMPATIBILIDADES

Serán de aplicación al personal afectado por este Convenio, las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

#### ART. 77º.- SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

Sin perjuicio de lo establecido al respecto en la legislación vigente, los/as empleados/as públicos/as tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

- a) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, y adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, de menores de siete años.
- b) Privación de libertad del empleado/a, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- c) Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional. El empleado/a deberá reincorporarse en el plazo máximo de 1 mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.
- d) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los Ministerios o de los Secretarios de Estado. Dentro de los treinta días al cese, el personal afectado conservará el puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período de tiempo mínimo de dos años.
- e) Suspensión provisional de empleo, durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.
- f) El nombramiento del empleado/a en prácticas, así como el período de prueba o de práctica establecido legal o convencionalmente que se exija para consolidar una plaza de personal en cualquier Administración Pública.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

- g) Invalidez permanente del empleado/a que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

### ART. 78º.- EXTINCIÓN

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el Título IV del EBEP.

## CAPITULO XI CONDICIONES ECONÓMICAS

### ART. 79º.- SUELDO BASE

El salario base será el que para cada grupo profesional para todas las administraciones públicas se establezca y estipule en la Ley de presupuestos generales del Estado para el año 2016 y sucesivos según vigencia del convenio.

### ART. 80º.- ANTIGÜEDAD

La antigüedad de los empleados públicos al servicio del Ayuntamiento retribuirá cada tres años de servicio en la administración y, por tanto, se expresará en trienios. Para la percepción de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, fuese cual fuese su relación laboral. El valor de los trienios será para cada grupo el establecido en la Ley de presupuestos generales del Estado para el año 2016 y sucesivos según vigencia del acuerdo.

Cuando un empleado cambie de nivel retributivo percibirá toda la antigüedad en la cuantía asignada a su nueva clasificación funcional.

Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes siguiente al que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos, con las excepciones legalmente establecidas.

### ART. 81º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias serán dos anuales, y se devengarán los meses de mayo y noviembre, siendo abonadas en los meses de junio y diciembre.

Para el abono de dichas pagas extraordinarias deberán aplicarse los criterios establecidos para el devengo de las pagas extraordinarias en la normativa reguladora que sea aplicable en cada momento a los empleados públicos.

### ART. 82º.- COMPLEMENTO DE DESTINO

El Complemento de Destino se determinará en función del grupo al que pertenezca el puesto de trabajo, según la particular preparación técnica o especial responsabilidad que implique su desempeño. La asignación de sus cuantías habrá de hacerse de tal forma que en ningún caso, las cantidades correspondientes por unos mismos conceptos retributivos al puesto de trabajo jerárquicamente superior sean menores a las que correspondan a un puesto de trabajo inferior.

Los niveles de complemento de destino serán, atendiendo a los criterios establecidos en la Valoración de Puestos de Trabajo, los fijados por la RPT de este Ayuntamiento para cada puesto de trabajo, de cada ejercicio, con los límites máximos y mínimos que se determinen en la legislación estatal vigente, no disminuyéndose el nivel ya establecido.

Las cuantías serán las que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de la Función Pública.

Cuando un empleado público cambie de grupo por motivos de reclasificación del puesto de trabajo que desempeña, todos los grupos anteriores que el trabajador tenga, serán reclasificados al nuevo grupo y nivel retributivo asignado, percibiendo todos los grupos con la cantidad establecida en su nueva clasificación funcional.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

### ART. 83º.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO

El complemento específico será el aprobado en los presupuestos municipales de cada año en función de lo establecido en la RPT de este Ayuntamiento, sin perjuicio a lo establecido en la legislación estatal vigente en esta materia.

El complemento específico retribuirá las condiciones particulares para cada uno de los puestos de trabajo los factores de mayor dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, peligrosidad, penosidad, turnicidad, nocturnidad, esfuerzos físicos o intelectuales, etc. y su cuantía será la que se indica en las plantillas presupuestarias.

A cada puesto de trabajo le corresponderá un solo complemento específico, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración dos o más condiciones.

Para los contratos temporales se aplicará el complemento específico correspondiente para ese puesto, y en caso de no estar valorado, se le aplicará el complemento específico de un puesto similar, hasta tanto sea valorado.

### ART. 84º.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

La Corporación, para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 30/1984, el RD 861/1986 y la Ley 7/2007, efectuará los programas correspondientes encaminados a determinar los objetivos a conseguir por cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del mismo. Los criterios de productividad serán negociados anualmente con los representantes de los/as trabajadores/as. La percepción de este complemento no generará derechos a favor del empleado público que perciba el mismo.

El Complemento de Productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que la empleada o empleado público desempeña su trabajo.

### ART. 85º.- DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN

Todos los trabajadores que, por necesidades u orden de la Corporación, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos que les obligue a realizar la comida o la cena fuera de su domicilio habitual, así como tuvieran que pernoctar fuera del mismo, disfrutarán de las indemnizaciones que se fijan en la legislación Estatal o Autonómica, y que sean de directa aplicación a las Corporaciones Locales. La cuantía será la siguiente:

GRUPOS	Resolución 2-1-2007 de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos			
	Por alojamiento	Por manutención	Dieta entera	€/Km
A <sub>1</sub> A <sub>2</sub> B	65,97 €	37,40 €	103,37 €	0,19 €
C <sub>1</sub> C <sub>2</sub> E	48,92 €	28,21 €	77,13 €	

Dieta entera: se entenderá esta cuando el personal pernocte fuera de su residencia habitual, incluyendo el día de salida y el de regreso.

Dieta reducida: se entenderá esta cuando el personal pernocte en su domicilio habitual.

Gastos de desplazamiento: cantidad destinada a compensar los gastos ocasionados por la utilización de cualquier medio de transporte.

Las indemnizaciones estipuladas por estos conceptos se abonarán en el momento de producirse el gasto. Dichas cantidades podrán ser adelantadas en su totalidad, como pago a justificar posteriormente, con certificado o documento acreditativo de la asistencia al curso o evento que motivó la indemnización.

Así mismo, si el desplazamiento se realizase con vehículo propio, será indemnizado en la misma forma, en la cantidad que estipule la Ley.

### ART. 86º.- RPT

Cualquier modificación de la RPT, ya sea a iniciativa de la corporación, por solicitud de un empleado público o por cualquier otra circunstancia, será elevada a la mesa general de negociación o en su defecto a la comisión de la RPT, para su aprobación.

### ART. 87º.- JUBILACIÓN PARCIAL





## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

En cuanto a la jubilación parcial, los empleados públicos de este Ayuntamiento que deseen acogerse a dicha jubilación, deberán ajustarse a los requisitos establecidos en el artículo 166 del texto refundido de la *Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el R.D.L. 1/1994, de 20 de junio*, teniendo en cuenta lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del *R.D.L. 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público*. Igualmente, deberán someterse a las modificaciones de dicho artículo, introducidas por la *Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social*.

Como medida de fomento de empleo, se establece un reconocimiento a la jubilación voluntaria anticipada, siempre que hayan cumplido los 10 años continuados de antigüedad de prestación de servicio en el Ayuntamiento de Los Villares.

Las edades de jubilación anticipada, serán aquellas que la legislación vigente en esta materia regule.

La Corporación se compromete a sustituir, de acuerdo con la legislación vigente, con un contrato de relevo u otras medidas de fomento de empleo, a aquellos empleados/as públicos/as que decidan su jubilación anticipada un año antes a la edad de jubilación que legalmente le corresponda.

### ART. 88º.- GRATIFICACIONES

Los empleados públicos podrán percibir, con carácter excepcional, gratificaciones por servicios extraordinarios realizados fuera de su jornada normal de trabajo.

Estas gratificaciones no podrán ser de carácter fijo en su cuantía ni periódicas en su devengo.

#### A) HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Solamente podrán realizarse horas extraordinarias cuando hayan sido autorizadas previamente por escrito por la Delegación de Personal a instancia de la Jefatura del Servicio Municipal afectado, a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, en cuyo caso se justificarán posteriormente.
2. La presencia de servicios extraordinarios será siempre voluntaria, salvo en caso de siniestro o necesidad extrema, o cuando tenga que llevarlas a cabo todo el colectivo por necesidades de servicio, haciendo un reparto equitativo de dichos servicios de forma rotatoria dentro de un mismo departamento; estos servicios se nombrarán con una antelación de 48 horas, salvo casos urgentes, sin que la falta de dicha antelación suponga incremento en el abono de horas.  
Los servicios extraordinarios que se nombren a trabajadores municipales, serán por un mínimo de 4 horas.
3. Mensualmente el Área de Personal informará por escrito a las Secciones Sindicales, Comité de Empresa y Junta de Personal de este Ayuntamiento, de las horas extraordinarias realizadas, causa que las han motivado, empleados públicos que las han efectuado y Servicio Municipal al que están adscritos.
4. La prestación de servicios extraordinarios será siempre compensada económicamente, salvo petición expresa del empleado público mediante solicitud al Área de Personal, en cuyo caso su compensación será horaria, teniendo que ser acumuladas hasta poder disfrutar un día completo de descanso. En caso de compensación horaria se llevará a cabo la siguiente proporción:
  - Descanso de 2 h. Por cada hora extraordinaria trabajada.
  - Descanso de 2,5 h. Por cada hora extraordinaria festiva o nocturna trabajada.
5. Dichos servicios extraordinarios serán abonados dentro del mes siguiente a la fecha de realización de los mismos, reseñándose en nómina las fechas de realización correspondientes.
6. Se fija el horario nocturno, a efectos de servicio extraordinario, desde las 22 a las 7 horas; tendrán carácter de festivo Sábados, Domingos y días de Fiesta marcados en el calendario para Los Villares.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

7. La diferencia horaria entre las horas trabajadas por el empleado público y las computadas como laborables con carácter general al resto del personal del Ayuntamiento, en las Fiestas de Semana Santa, ferias de Junio y Octubre, y aquellas otras fiestas que con carácter general establezca el Ayuntamiento, tendrán la consideración de horas extraordinarias festivas y su compensación será económica, salvo que el empleado solicite que les sean compensadas horariamente, según apartado 4.
8. Aquellos empleados públicos a los que se les nombrase servicio extraordinario que incluyese las franjas horarias comprendidas entre las 13 y las 16 horas ó entre las 21 y las 24 horas, tendrán derecho a descanso para merienda o cena, con abono por la Corporación a estos efectos de la cantidad de 28 euros por día completo. En el supuesto de que no se pudiera descansar por necesidades del servicio, se compensará con una hora a descontar del cómputo anual.
9. **IMPORTE DE LAS DISTINTAS HORAS EXTRAORDINARIAS:** La cantidad con la que habrá de retribuirse la hora extraordinaria de cada empleado público, se calculará a partir del valor de la hora ordinaria trabajada; así la hora extraordinaria normal será igual al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50 %. Asimismo, la cantidad con la que se retribuirá la hora extraordinaria festiva o nocturna, será la resultante de incrementar la hora ordinaria un 75 %, siendo el valor de la hora extraordinaria festiva y nocturna el resultado de incrementar el 100 % de la hora ordinaria.  
El cálculo de la cantidad de la hora ordinaria de trabajo de cada empleado público, se calculará dividiendo las retribuciones íntegras anuales (es decir, sueldo base, C.D., C.E., la antigüedad y pagas extras) entre las horas del calendario laboral.
10. El empleado público que rebase el cómputo anual establecido para cada servicio, será compensado económicamente según el importe establecido para las horas extraordinarias festivas, salvo que solicite la compensación horaria, a tenor de lo establecido en el apartado 5.
11. El empleado público que sea requerido judicialmente fuera de su jornada de trabajo, por motivos laborales, ya sea para prestar declaración o asistencia a Juicio Oral, será retribuido con 2 horas extraordinarias por cada requerimiento como mínimo.
12. El empleado público que por necesidades de servicio ampliase su jornada laboral, será compensado como servicio extraordinario. Dicha ampliación será retribuida por horas completas.
13. Elecciones:
  - El empleado público que se encuentra libre de servicio y realiza la jornada completa: Todas las horas trabajadas tendrán la consideración de festivas o festivas y nocturnas a partir de las 22 horas; su compensación será económica.
  - Al empleado público que por su turno le correspondiera servicio: A partir de la jornada habitual de trabajo, el exceso tendrá consideración de horas extraordinarias festivas o festivas y nocturnas si son a partir de las 22 horas, siendo su compensación económica.
14. Los servicios de carácter extraordinario que se nombren a los trabajadores municipales en festivos, nocturnos y días libres, serán por un mínimo de 4 horas.

### B) NOCTURNIDAD

Se establece como horario nocturno la franja horaria comprendida entre las 22 y las 7 horas, abonándose con la cantidad de 3,30 euros cada hora que el empleado público realice como consecuencia de su jornada normal de trabajo dentro de esta franja horaria.

### C) NOCHES DEL 24 y 31 DE DICIEMBRE y 5 DE ENERO

Con independencia de lo establecido en el apartado B) y teniendo en consideración el especial significado de las noches del 24 y 31 de Diciembre, así como el 5 de Enero, el empleado público que preste servicio en alguna de estas noches, será gratificado con la cantidad de 300 euros. Para estas noches no se nombrarán servicios extraordinarios, a excepción de casos urgentes.

### D) PLUS SÁBADO, DOMINGO y FESTIVOS NO ESPECIALES TRABAJADOS.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

Quienes realicen su jornada laboral de trabajo en sábados, domingos y festivos (siempre que estos no tengan la consideración de especiales), percibirán un plus de 3 euros por cada hora trabajada. Este plus se aplicará en la franja horaria que comprende desde las 22:00 horas del viernes a las 7:00 horas del lunes para sábados o domingos y de 22:00 horas del día anterior al festivo a las 22:00 horas del día festivo.

Asimismo, quien acuda a trabajar en domingo disfrutará de un día de descanso por cada otro trabajado, como formula rotatoria, salvo en aquellos supuestos en que, previo acuerdo con la representación sindical y la dirección del centro, se negocien y acuerden nuevas forma de organización del trabajo.

### E) PLUS DE FESTIVOS ESPECIALES TRABAJADOS.

Los trabajadores que presten servicio los días Jueves Santo, Viernes Santo, Navidad, Año Nuevo, Nochebuena, Nochevieja y día de Reyes percibirán una gratificación de 150 euros, sin menoscabo del día de compensación.

Si la jornada fuera parcial, el plus se liquidará en prorrata, en función de las horas trabajadas.

Si el día de disfrute del descanso semanal coincide con festivo, se respetará el festivo, dándose un día a cambio de descanso.

### ART. 89º.- PERCEPCIÓN DE HABERES.

La ordenación de pagos de personal, tiene carácter preferente y obligatorio sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los fondos de la Corporación, la cual regulará mediante las oportunas resoluciones, el procedimiento sustitutorio para el percibo de los empleados de las cantidades que deban percibir.

El cobro de los haberes de los empleados públicos será inexcusablemente entre el día 1 y 5 de cada mes.

### ART. 90º.- LIQUIDACIÓN POR CESE

El personal que cese por voluntad propia, terminación de contrato, jubilación o fallecimiento, tendrá derecho a que se le incluya en la última nomina una liquidación por valor de cualquier otro concepto retributivo que la Corporación pudiera adeudarle, así como el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas, según el tiempo de trabajo dentro del año.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

### ANEXO I

#### DEBERES DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL

Se entiende por deberes de carácter público y personal:

- La asistencia a Tribunales de Justicia previa citación.
- La asistencia a Plenos y Comisiones Informativas por los Concejales del Ayuntamiento.
- La asistencia a reuniones o actos motivados por la actividad de asociaciones cívicas por aquellos/as trabajadores/as que ocupen cargos directivos de las mismas.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como componentes de una mesa electoral.
- La asistencia a sesiones de un tribunal de examen o de oposiciones, con nombramiento de autoridad pertinente como miembro del mismo o a comisiones de valoración.
- La asistencia a consultas médicas del personal y/o con hijos/as, y/o disminuidos físicos y/o psíquicos, con la consiguiente justificación.
- La asistencia para la realización de los trámites necesarios para la expedición y renovación del D.N.I., pasaporte, carnet de conducir y certificados de organismos oficiales, así como el requerimiento de organismos como Notaría, Registro de la Propiedad siempre que supongan el cumplimiento del trabajador de las obligaciones que le corresponden como cualquier ciudadano y estos organismos tengan un horario que coincida con el horario de trabajo del empleado público.



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

**ANEXO II**

**DÍAS POR ANTIGÜEDAD**

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007 del 13-05-2007 en sus artículos 48.1.k y 48.2)

TABLA DE INCREMENTO DE ASUNTOS PARTICULARES POR ANTIGÜEDAD					
ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR	Con menos de 6 Trienios	Con 6 Trienios de antigüedad	Con 8 Trienios de antigüedad	Con 9 Trienios de antigüedad	Con 10* Trienios de antigüedad
INCREMENTO	0	2	1	1	1
TOTAL	6	8	9	10	11

\*Sucesivamente se va incrementando un día por cada trienio de antigüedad sin límite.

- 2 Días de permiso por coincidir 24 y 31 de diciembre de 2016 en sábado:

*B.O.E. Número 309, de 27 de diciembre de 2005*

*B.O.E. Número 313, de 29 de diciembre de 2012*

Ley 53/2002, 30 de diciembre, Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.

**ANEXO III**

TABLA DE INCREMENTO DE VACACIONES POR ANTIGÜEDAD					
ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR	Con menos de 15 años de antigüedad	Con 15 años de antigüedad	Con 20 años de antigüedad	Con 25 años de antigüedad	Con 30 años de antigüedad
INCREMENTO DÍAS	0	1	1	1	1
TOTAL DÍAS HÁBILES	22	23	24	25	26



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

### REGLAMENTO DE VESTUARIO

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

Los representantes sindicales participarán en la determinación y en la selección del vestuario necesario, de acuerdo con las necesidades del colectivo.

#### *Personal de Jardines, Mantenimiento y Oficios*

- \* Dos pantalones y chaquetilla.
- \* Dos camisas de manga corta y dos de manga larga.
- \* Un par de botas.
- \* Un anorak cada tres años.
- \* Un gabán impermeable con capucha cada 2 años.

#### *Policía Local*

\* Toda la uniformidad se ajustará conforme a la Orden de 16 de Febrero de 2009, de la Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía, por la que establece la descripción, diseño y características técnicas de la uniformidad de las Policías Locales de Andalucía, renovándose las prendas una vez deterioradas.

#### *Limpiadoras*

- \* Dos batas para el verano.
- \* Dos monos de dos piezas para el invierno.
- \* Un par de zuecos o calzado deportivo.
- \* Anorak cada 3 años

#### *Personal de guardería*

- \* Dos batas
- \* Un par de zuecos

#### *Monitor deportivo*

- \* Un chándal
- \* Calzado de deporte

A aquellos empleados que estén en situación de baja por enfermedad que se prevea de larga duración no se les proporcionará uniforme hasta su reincorporación laboral, en orden a conseguir un uso racional de los uniformes.

Se establecerá con carácter general una prioridad de entrega para la ropa de verano de mayo a junio y para la de invierno de septiembre a octubre.

Cuando se deterioren por el desempeño del servicio se renovará cualquier tipo de prenda.

En los servicios que haya obligatoriedad de realizar ejercicios físicos se dotarán del vestuario correspondiente.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### PRIMERA.- *CÓNYUGE*

A los efectos de los artículos donde se haga mención en el presente Convenio, se entenderá por cónyuge a la persona a quien esté ligado de forma permanente o por vínculo legal el empleado público, haciéndose extensible a:

- Parejas de hecho, desde el momento de su registro en la Administración correspondiente.
- Parejas estables con un año o más de convivencia en común.
- Parejas estables con hijos en común.

#### SEGUNDA.- *CIERRE O CESE DE ACTIVIDAD*

Si como consecuencia del cierre o cese de actividad de una unidad o servicio resultaran afectados trabajadores sujetos al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, el Ayuntamiento garantizará la permanencia del trabajador mediante traslado similar, previo acuerdo y consenso entre Corporación, trabajador y sus representantes.

#### TERCERA.- *FUNCIONARIZACION DEL PERSONAL LABORAL*

Las pruebas selectivas de acceso a los Cuerpos, Escala o especialidades a que se adscriban las plazas correspondientes a los puestos servidos por personal laboral y clasificados como propios del personal funcionario podrán incluir un turno que se denominará "Plazas afectadas por el artículo 15 de la Ley de Medidas", en el que podrá participar el personal afectado por lo establecido en la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública, adicionada por la Ley 23/1988, de 28 de julio, y demás normas de aplicación, así como en lo dispuesto en las Leyes de Presupuestos del Estado y en el Estatuto Básico del Empleado Público. Así mismo todas las plazas ocupadas por personal laboral fijo, serán susceptibles de funcionarización, permaneciendo en su plaza aquel personal laboral fijo que no supere las pruebas de funcionarización, siendo una plaza a extinguir en su condición de laboral una vez quede vacante.

El personal laboral que supere las pruebas selectivas de acceso quedará destinado en el puesto de trabajo de personal funcionario al que su puesto se haya reconvertido.

#### CUARTA.- *CONSOLIDACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL Y VACANTES*

El Ayuntamiento de Los Villares se compromete a la realización de una oferta de empleo público para la consolidación del personal temporal, condicionada a la regulación legislativa que se establezca al respecto.

#### QUINTA.- *VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO*

Durante el primer trimestre de 2017 se realizará una valoración de puestos de trabajo para adecuar aquellos que sus funciones no se adecuen a la realidad del puesto.

#### SEXTA.- *BOLSA DE PRODUCTIVIDAD*

Durante el primer trimestre de 2017 se llevará a cabo la creación y estudio de una bolsa de productividad para recompensar económicamente aquellos puestos que así lo requieran.

Sus efectos económicos tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2017.

#### SÉPTIMA.- *FONDOS ECONÓMICOS*

Si durante la vigencia del presente acuerdo, se produjese por parte de la Administración Central el establecimiento de fondos económicos para la recuperación del poder adquisitivo de los empleados públicos, será de aplicación al personal de éste Ayuntamiento en igual cuantía y a través de una nómina de incidencias, computándose dichas cantidades como masa salarial.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

#### PRIMERA.- *ENTRADA EN VIGOR DEL CAPITULO V*

Las disposiciones del Capítulo V entrarán en vigor a partir del 01/01/2019, salvo que la situación económica del Ayuntamiento lo permita anteriormente.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

Recogida en el presente acuerdo marco.

EN LOS VILLARES, A 19 DE SEPTIEMBRE DE 2017.

LA CORPORACION      LOS SINDICATOS      LA SECRETARIA ACCTAL”

Toma la palabra la Portavoz del PSOE, D<sup>a</sup>. Ana Morillo Anguita, quien matiza que en el Convenio no se contempla el trabajo de tarde, si no que se establece como horario de trabajo la jornada de 7,5 horas, de 7,3 a 15 horas o de 7 a 15,3 horas, con media hora de flexibilidad, por lo que sería interesante, puesto que hay trabajadores que trabajan por la tarde que esto se refleje en el Convenio.

El Sr. Alcalde responde que se puede añadir un artículo que estableciera que se podrá negociar con el empleado este horario, para que no haya dudas.

Respecto al Capítulo V – Condiciones Sociales, D<sup>a</sup>. Ana Morillo, argumenta que la entrada en vigor de las mismas que se establece en el texto es 2019. Teniendo en cuenta el estado en el que se encuentra este Ayuntamiento, su Grupo duda que puedan cumplirse, salvo que a nivel presupuestario se pueda priorizar en algunas partidas, pormenorizando el presupuesto para que pueda entrar en vigor, incluso en 2018.

El Sr. Alcalde contesta que hay artículos que pueden ser difíciles de cumplir, pero otros puede intentarse en 2018, y ver si en 2019 se pueden poner en marcha el resto.

D<sup>a</sup>. Ana Morillo dice que en vista del momento en que nos encontramos sería idóneo estudiarlo para el presupuesto de 2018, a lo que el Sr. Alcalde responde que ahora mismo están pendientes de aprobar el presupuesto de 2017, encontrándose prorrogado el de 2016, y, por el retraso del presupuesto de Estado se ha ampliado en el tiempo, es más, todavía se está pendiente de la recepción de datos como cuadros de amortización que tienen que llegarnos de Madrid y que son necesarios para poder terminar el de este año. Por tanto, hasta que no nos encontremos con este presupuesto aprobado no podremos trabajar sobre el de 2018, y además este depende de que se apruebe el presupuesto del Estado, que se verá cuando se aprueba. Vuelve a intervenir D<sup>a</sup>. Ana Morillo diciendo sería buena previsión y bastante optimista contemplarlo, a lo que el Sr. Alcalde contesta que hay medidas que son más fáciles de cumplir y otras que puede que cueste más poner en marcha, a lo que D<sup>a</sup>. Ana Morillo responde que si existe voluntad política de que se apliquen estas políticas es cuestión de priorizar.

D. Pedro Cabrera Cabrera, Portavoz del PP, toma la palabra diciendo que evidentemente la voluntad es que los trabajadores tienen su derecho, y que el convenio se firma conociendo una realidad y se hace pensando en ello. Nuestra prioridad, es pagar los sueldos de los funcionarios cada mes. Se debate el asunto con la Portavoz del PSOE.

Sometido a votación el acuerdo, se aprueba por mayoría absoluta legal, con 7 votos a favor del PP y 4 abstenciones del PSOE.





EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

**ASUNTO CUARTO.- APROBACIÓN DEL ACUERDO ECONÓMICO Y SOCIAL PARA EL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES.**

Se da cuenta al Ayuntamiento Pleno para su aprobación del texto del Acuerdo Económico y Social para el personal funcionario del Ayuntamiento, firmado por la Mesa de Negociación Colectiva con fecha 19 de septiembre de 2017, cuyo texto es del siguiente tenor literal:

ACUERDO ECONÓMICO Y SOCIAL PARA EL PERSONAL FUNCIONARIO DEL  
AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES

INDICE

ARTICULADO	PÁGINA
<b>CAPITULO I CONDICIONES GENERALES</b>	
ART. 1º.- Ámbito de aplicación .....	5
ART. 2º.- Vigencia y duración .....	5
ART. 3º.- Naturaleza de lo pactado.....	5
ART. 4º.- Comisión paritaria de seguimiento estudio e interpretación .....	6
ART. 5º.- Mesa General de Negociación .....	6
ART. 6º.- Legislación supletoria .....	6
<b>CAPITULO II CONDICIONES LABORALES</b>	
ART. 7º.- Jornada de trabajo.....	7
ART. 8º.- Calendario laboral anual.....	7
ART. 9º.- Vacaciones .....	8
ART. 10º.- Licencias.....	9
ART. 11º.- Permiso por alumbramiento o adopción y lactancia.....	12
ART. 12º.- Guarda legal .....	13
ART. 13º.- Régimen de excedencias .....	13
ART. 14º.- Licencias sin sueldo .....	14
<b>CAPITULO III ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA</b>	
ART. 15º.- Organización Administrativa.....	14
ART. 16º.- Fomento y Empleo .....	15
<b>CAPITULO IV PLANES, PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN INTERNA, PROMOCIÓN INTERNA Y OFERTA DE EMPLEO</b>	
ART. 17º.- Planes de Empleo .....	15
ART. 18º.- Provisión de vacantes y promoción interna.....	16
ART. 19º.- Promoción interna .....	16
ART. 20º.- Tribunales.....	17
ART. 21º.- Oferta de empleo.....	17
ART. 22º.- Contratación por vacantes de forma interina o provisional .....	18
ART. 23º.- Trabajo de superior e inferior categoría .....	18
ART. 24º.- Contratación temporal y para sustituciones .....	19
ART. 25º.- Formación.....	19
<b>CAPITULO V CONDICIONES SOCIALES</b>	
ART. 26º.- Ayuda por nupcialidad, natalidad y adopción.....	21
ART. 27º.- Gastos de sepelio .....	21
ART. 28º.- Ayuda a minusválidos.....	21



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

ART. 29º.- Seguro de vida .....	21
ART. 30º.- Fondo de pensiones .....	22
ART. 31º.- Póliza de responsabilidad civil.....	22
ART. 32º.- Asistencia laboral .....	22
ART. 33º.- Asistencia Letrada .....	22
ART. 34º.- Capacidad disminuida .....	23
ART. 35º.- Prestación complementaria por enfermedad .....	23
ART. 36º.- Ayudas por desplazamiento en caso de enfermedad .....	24
ART. 37º.- Prestaciones sanitarias extraordinarias .....	24
ART. 38º.- Becas y ayudas por escolaridad .....	25
ART. 39º.- Ayuda por guardería.....	26
ART. 40º.- Premio por jubilación .....	26
ART. 41º.- Anticipos reintegrables .....	26
ART. 42º.- Incremento de ayudas .....	27

### **CAPITULO VI DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL Y DERECHO DE REUNIÓN**

ART. 43º.- Principios generales .....	27
ART. 44º.- Negociación colectiva.....	28
ART. 45º.- Materias objeto de negociación.....	28
ART. 46º.- Competencias, garantías y obligaciones.....	29
ART. 47º.- Solución extrajudicial de conflictos colectivos.....	31
ART. 48º.- Derecho de Reunión.....	31

### **CAPITULO VII SEGURIDAD, SALUD LABORAL E HIGIENE**

ART. 49º.- Principios generales .....	32
ART. 50º.- Representación sindical .....	32
ART. 51º.- Delegados de prevención.....	32
ART. 52º.- Competencias de los Delegados de Prevención.....	32
ART. 53º.- Crédito horario de los Delegados de Prevención.....	33
ART. 54º.- Formación y sigilo de los Delegados de Prevención .....	33
ART. 55º.- Comité de Seguridad y Salud Laboral.....	33
ART. 56º.- Constitución del Comité de Seguridad y Salud .....	33
ART. 57º.- Funciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral .....	34
ART. 58º.- Protección de empleados especialmente sensibles .....	34
ART. 59º.- Derecho de protección a la empleada pública embarazada .....	35
ART. 60º.- Trabajo bajo inclemencias del tiempo .....	35
ART. 61º.- Revisión médica .....	35
ART. 62º.- Vestuarios y otros materiales .....	36
ART. 63º.- Ropa de trabajo .....	36
ART. 64º.- Botiquín de primeros auxilios .....	37

### **CAPITULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

ART. 65º.- Régimen disciplinario .....	37
--	----

### **CAPITULO IX DERECHOS SINDICALES**

ART. 66º.- Competencias, Garantías y Obligaciones .....	37
ART. 67º.- Secciones Sindicales.....	38
ART. 68º.- Órganos de Representación.....	39
ART. 69º.- Competencias Sindicales .....	39
ART. 70º.- Garantías Sindicales .....	40
ART. 71º.- Obligaciones Sindicales .....	41



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

ART. 72º.- Mediación en Conflictos Colectivos.....	41
--	----

### **CAPITULO X INCOMPATIBILIDADES, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

ART. 73º.- Incompatibilidades.....	42
ART. 74º.- Suspensión con Reserva del Puesto de Trabajo .....	42
ART. 75º.- Extinción .....	43

### **CAPITULO XI CONDICIONES ECONÓMICAS**

ART. 76º.- Sueldo Base .....	43
ART. 77º.- Antigüedad.....	43
ART. 78º.- Pagas Extraordinarias .....	43
ART. 79º.- Complemento de Destino .....	43
ART. 80º.- Complemento Específico.....	44
ART. 81º.- Complemento de Productividad .....	44
ART. 82º.- Dietas y gastos de locomoción.....	45
ART. 83º.- RPT.....	45
ART. 84º.- Jubilación parcial .....	45
ART. 85º.- Gratificaciones .....	46
ART. 86º.- Percepción de Haberes .....	49
ART. 87º.- Liquidación por Cese.....	49

### **ANEXOS**

I) DEBERES DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL.....	50
II) DÍAS POR ANTIGÜEDAD .....	51
III) REGLAMENTO DE VESTUARIO .....	52

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

Disposición adicional primera: CÓNYUGE.....	53
Disposición adicional segunda: CONSOLIDACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL Y VACANTES .....	53
Disposición adicional tercera: VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.....	53
Disposición adicional cuarta: BOLSA DE PRODUCTIVIDAD .....	53
Disposición adicional quinta: FONDOS ECONÓMICOS.....	53

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

Disposición transitoria primera: ENTRADA EN VIGOR CAPITULO V .....	54
--	----



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

### ACUERDO ECONÓMICO Y SOCIAL PARA EL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES

#### CAPITULO I CONDICIONES GENERALES

##### ART. 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Acuerdo establece y regula las condiciones y normas económicas, sociales, laborales y sindicales para todo el personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Los Villares (Jaén), y Organismos Autónomos dependientes del mismo, en cualquiera de las siguientes modalidades:

- ❖ Funcionarios de Carrera.
- ❖ Funcionarios Interinos.

Aquellos extremos que no se encuentren regulados en el presente Acuerdo se aplicarán las disposiciones legales que dicten el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias y los reglamentos de funcionamiento de los diferentes colectivos, tomando siempre lo más ventajoso para los intereses del trabajador.

##### ART. 2º.- VIGENCIA Y DURACIÓN

Este Acuerdo se establece para una duración de cuatro años y tendrá carácter retroactivo desde el período comprendido entre el día 1 de Enero de 2.017, hasta el día 31 de Diciembre de 2.020, cualquiera que sea la fecha de aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, salvo en aquellos artículos en los que se establezca una revisión anual.

Este Acuerdo se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes, con un plazo de preaviso de dos meses con respecto a la fecha que finaliza la vigencia del mismo.

Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo hasta tanto sea sustituido por uno nuevo.

##### ART. 3º.- NATURALEZA DE LO PACTADO

Las condiciones establecidas en el presente Acuerdo tienen carácter de mínimas, forman un todo orgánico indivisible y para su aplicación práctica serán consideradas globalmente, quedando subordinadas a cualquier disposición general de rango superior, o Acuerdo Plenario que pudiese tener efectos más favorables para todo el personal Funcionario del Ayuntamiento de Los Villares.

##### ART. 4º.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO ESTUDIO E INTERPRETACIÓN

Se acuerda crear una Comisión Paritaria de seguimiento, para la resolución de conflictos, vigilancia, interpretación y aplicación del mismo, integrada por cinco representantes de la Corporación y cinco Representantes de los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo.

Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en este Acuerdo, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas que pudieran existir, dentro de los límites de sus facultades y competencias.

La comisión podrá estar asistida de cuanto personal técnico se considere necesario para el informe y asesoramiento de los asuntos que se vayan a debatir, que actuarán con voz pero sin voto.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

La Comisión Paritaria establecerá su propio régimen de funcionamiento y deberá estar constituida dentro del mes siguiente de la firma del presente Acuerdo. No obstante, sus reuniones se realizarán a iniciativa de una de las partes, en un plazo máximo de cinco días laborables desde su petición. La presidencia y secretaría serán nombradas en la primera reunión de constitución.

Los acuerdos de esta comisión serán vinculantes para el personal funcionario, afectado por el ámbito del presente Acuerdo y entraran en vigor al día siguiente de su adopción, debiendo someterse a ratificación del Pleno de la Corporación cuando suponga una modificación sustancial del mismo, y se incorporaran al texto del Acuerdo, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Este Acuerdo una vez aprobado por el Pleno, vincula a las partes firmantes, siendo de general aplicación y obligado cumplimiento. Del mismo se dará traslado a todos los centros de trabajo, a los responsables políticos municipales, jefes de servicio y sección.

En el caso de que una de las partes firmantes del Acuerdo considere incumplido, alguno de los asuntos que contiene y sin perjuicio del control jurisdiccional que corresponda, lo podrá plantear en la Comisión Paritaria de Seguimiento, que una vez agotados los medios de solución acordada, podrá decidir someter la cuestión al arbitraje del órgano correspondiente, que será nombrado de común acuerdo y podrá formular la correspondiente propuesta.

Esta Comisión se reunirá una vez al mes como mínimo y cuando exista causa justificada, previa petición de una de las partes, en las 72 horas siguientes a la petición.

### ART. 5º.- MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

Se crea una Mesa General de Negociación conforme a lo estipulado en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

### ART. 6º.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA

En todo lo no previsto ni regulado en este Acuerdo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y demás disposiciones reglamentarias vigentes de aplicación.

## **CAPITULO II** **CONDICIONES LABORALES**

### ART. 7º.- JORNADA DE TRABAJO

1º.- Se fija una jornada de 37 horas y 30 minutos máximas semanales y 8 horas máximas diarias.

2º.- La jornada semanal de trabajo se realizará de Lunes a Viernes, de 08:00 a 15:00 horas, en presencia obligada, con media hora de flexibilidad, entre las 07:45 y las 15:15 horas.

3º.- Se establece una pausa de 30 minutos ininterrumpidos en la jornada. En las dependencias municipales se dispondrán dos turnos de descanso con el fin de que estas queden debidamente atendidas.

En aquellos Servicios en los que por necesidades de los mismos no sea posible disfrutar la pausa de 30 minutos, esta se considerará como tiempo de trabajo efectivo realizado.

Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán 12 horas mínimo.

4º.- Con carácter general, el personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de 48 horas continuadas, desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma. Éste descanso por regla general, comprenderá sábado y domingo. Si bien por naturaleza de la función o por las necesidades del servicio de acuerdo con el régimen de jornada podrá disfrutarse en día distintos, fijándose éstos en los correspondientes cuadrantes a turnos, en su caso.

5º.- El personal que realice jornada partida, el descanso se distribuirá diariamente en dos períodos ininterrumpidos de veinte minutos, en mañana y tarde respectivamente que igualmente



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

computará como de trabajo efectivo; como mínimo para la comida, se establecerá un descanso de una hora.

6º.- En las jornadas de turno de noche los trabajadores disfrutarán de dos descansos de veinte minutos que no podrán acumularse.

7º.- En funciones de idéntica naturaleza, se podrán permutar los servicios bajo la responsabilidad de los interesados, previo aviso de 24 horas al jefe de servicio.

### ART. 8º.- CALENDARIO LABORAL ANUAL.

El calendario laboral será el fijado por la Administración Estatal y Autonómica para el personal al servicio de las Administraciones Públicas.

### ART. 9º.- VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días hábiles de duración (no se considerará hábil el sábado), fraccionables por días (según calendario vigente), siempre que el funcionario público lleve un año de servicio o de la parte proporcional en caso contrario. Por consiguiente el período vacacional se podrá disfrutar dentro del año natural en que se hubiese devengado y hasta el quince de enero del año siguiente, o lo dictado por la legislación laboral vigente.

El Funcionario público será el que elija libremente el periodo de vacaciones correspondiente a 11 días hábiles anuales, podrán ser impuestas el resto de 11 días hábiles de vacaciones, siempre por necesidades de servicio y previo informe del responsable de personal del servicio al que pertenezca.

El calendario de vacaciones deberá ser conformado, negociado y publicado según lo indicado en la normativa laboral vigente.

La época para su disfrute será a petición del trabajador en cualquier mes del año, siendo prioritariamente del 15 de Junio al 15 de Septiembre, salvo aquellos Servicios cuya actividad principal sea suspendida en los meses de Julio y Agosto. Podrán disfrutarse por periodos semanales, mínimos de cinco días hábiles consecutivos, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el párrafo primero, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural, o en dos periodos quincenales, siendo obligatorio su comienzo en día 1 o 16.

Una vez aprobadas las vacaciones, no podrá variarse el tiempo de disfrute por parte de la Corporación, salvo por causas de máxima urgencia e imprevistas, debidamente justificadas y demostradas, debiéndose comunicar y documentar este hecho por escrito, al interesado y a la Comisión Paritaria de Interpretación.

Si, en caso de catástrofe o fuerza mayor, debidamente justificada y habiéndose agotado todas las posibilidades de cubrir con el personal que no esté disfrutando sus vacaciones, fuera necesario interrumpir las mismas a un trabajador/a que las este disfrutando, éste tendrá derecho, además, a un día de incremento de sus vacaciones por cada uno de los que se haya interrumpido.

Si llegado el período de vacaciones, el funcionario público se encontrase en situación de baja por enfermedad o por accidente, este período no será computado a efectos de vacaciones, siempre que la situación de baja se haya puesto en conocimiento del servicio de personal dentro de los tres días siguientes, a fin de que pueda disfrutar con posterioridad las vacaciones que quedasen aún expirado el año natural al que correspondan.

Cada servicio regulará sus turnos de vacaciones antes del 31 de marzo de cada año.

### ART. 10º.- LICENCIAS

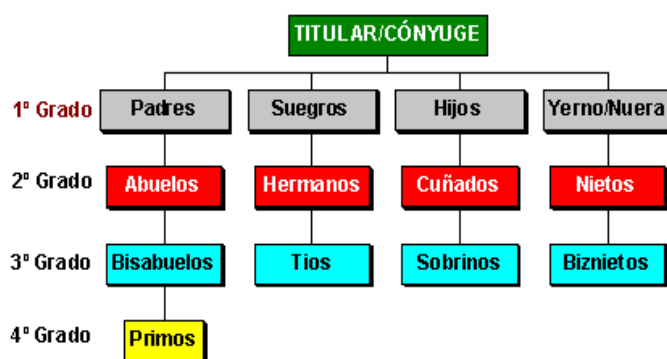


## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

Con el fin de que los servicios no se vean afectados por la petición de permisos retribuidos, los solicitantes deberán solicitarlos por escrito al jefe del servicio, con al menos 48 horas de antelación. Aquellos permisos que no puedan ser previstos, tendrán carácter de urgencia, con lo que no será necesaria la petición anticipada.

Todos los permisos retribuidos, necesitarán de justificación documental, salvo aquellos que se soliciten para la realización de tareas sindicales o por asuntos propios.

### GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



El régimen de licencias con sueldo será el establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Decreto 349/1996, de 16 de julio (modificado por Decreto 347/2003, de 9 de diciembre) de la Junta de Andalucía y lo pactado en el presente acuerdo, siendo el siguiente:

- Por asistencia a cursos de perfeccionamiento para su puesto de trabajo, convocados por instituciones, organismos oficiales y organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo, por la duración de los mismos. A estos efectos el funcionario público tendrá derecho a la percepción de las dietas reglamentarias, gastos de locomoción y matrícula que le serán abonados con anterioridad a la iniciación del curso.  
A tal fin, la Comisión de Formación determinará la autorización para abonar las dietas referidas. (Interpretación del art. 10.a) dicha licencia se entenderá concedida, durante toda la jornada laboral correspondiente al día o días de su concesión; comprendiéndose en el presente supuesto a aquellos funcionarios que hubieran solicitado en forma, con anterioridad a la presente sesión, la extensión de la licencia para cursos otorgada a dicha totalidad de su jornada de trabajo.)
- Por matrimonio o unión de hecho, 15 días naturales, pudiendo solicitar 15 días más de permiso sin sueldo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- Por asistencia a congresos profesionales o sindicales o de formación sindical, por el tiempo que dure la designación.
- Por deberes públicos o personales de carácter inexcusable, el tiempo necesario. (Interpretación del art. 10 apartados d) y l). Se concederán las licencias solicitadas siempre que se trate de realización de deberes que tengan carácter perentorio e inexcusable (10.d), o por motivos de entidad o urgencia tales que imposibiliten la asistencia al trabajo (10.l), siempre previa justificación oportuna del trabajador y con autorización del Servicio al que el mismo esté adscrito, sólo por el día o días estrictamente necesarios para cumplir lo justificado.)
- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar hasta 3º grado de consanguinidad o afinidad, tanto propios como del cónyuge.  
Hasta el 2º. grado: 4 días si ha ocurrido en la misma localidad, 5 días si es en distinta localidad y cuando el suceso se produzca fuera de la provincia 6 días.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

3º grado: 1 día si ha ocurrido en la misma localidad y 3 si ocurrió en distinta localidad. Estos días se entenderán siempre hábiles.

- f) Permiso por paternidad: 1 mes, siempre que la legislación vigente no establezca otro permiso más favorable para el trabajador. Siendo obligatorio su disfrute dentro de la semana siguiente al alumbramiento.
- g) Por traslado de domicilio: Cuando el traslado se produzca en la misma localidad: 3 días; si el traslado tuviera lugar a otra localidad: 4 días, si perteneciera a la misma provincia y 5 días, si perteneciera a provincia distinta.
- h) Por exámenes, el tiempo necesario, si coincide con la jornada laboral y son en la localidad y el tiempo solicitado si es fuera de ella, y no deberá superar los tres días por examen.  
Comprendiéndose en dicho tiempo necesario durante la jornada laboral de turno de noche anterior de los funcionarios en su caso, cuando el examen se realice por la mañana.
- i) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad y demás personas que convivan con el funcionario público, 15 días.  
*(Interpretación del art. 10 i) La licencia de hasta 15 días se entenderá referida a días hábiles y también se acuerda por unanimidad que la enfermedad grave, la cual deberá ser oportunamente justificada no precisa de hospitalización del pariente para que, en su caso, pueda ser concedida la licencia por este concepto al funcionario público)*
- i 2). Por accidente o partos:
- De Primer grado de consanguinidad y afinidad: 3 días hábiles si ha ocurrido en la misma Localidad y 5 días hábiles si es fuera de ella.
  - De Segundo grado de consanguinidad y afinidad: 2 días hábiles si ha ocurrido en la misma Localidad y 4 días hábiles si es fuera de ella.
- Si la intervención quirúrgica no precisara hospitalización de los familiares descritos en los apartados anteriores los trabajadores/as tendrán derecho a un día.
- j) Por matrimonio de familiares hasta 3º grado de consanguinidad o afinidad, se concederá 1 día de permiso y 2 días si es fuera de la localidad y hay una distancia de más de 100 Km.
- k) En caso de enviudar el funcionario público teniendo a su cargo hijos menores de 6 años o disminuidos psíquicos o físicos o sensoriales, 30 días.
- l) Otros motivos particulares, previa instancia razonada y autorización del órgano competente, fijados según normativa laboral vigente, dándose cuenta al Comité de Empresa. *(Ver interpretación en apartado d)*
- m) Por bautizo o comunión de un hijo, el trabajador, tendrá derecho al día de la celebración.
- n) Por concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales durante los días de su celebración.
- ñ) Por consulta médica del trabajador/a, cónyuge, descendientes y ascendientes hasta primer grado de parentesco, el tiempo imprescindible para ello, siempre que se acredite con el correspondiente justificante del servicio sanitario en el cual refleje días y horas de consulta.
- o) Cuidado de un familiar de primer grado:
- a. Reducción de hasta el 50% de la jornada, con reducción equivalente del salario.
  - b. Por razón de enfermedad muy grave por el plazo máximo de un mes, con reducción total del salario.





## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

p) Conciliación de la vida familiar y laboral: será el tiempo indispensable.

q) Permiso por razón de violencia de género:

- a. Las faltas de asistencia por este motivo se considerará justificada.
- b. Tendrá derecho a:
  - v. La reducción de la jornada, con reducción de la retribución.
  - vi. Reordenación del tiempo de trabajo.
  - vii. Aplicación de horario flexible.
  - viii. Otras formas de ordenación del trabajo.

### ART. 11º.- PERMISO POR ALUMBRAMIENTO O ADOPCIÓN Y LACTANCIA

a) En el supuesto de parto, se tendrá derecho a un permiso con sueldo de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple o discapacidad del hijo hasta 18 semanas. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

Si el neonato permaneciera hospitalizado, el permiso se ampliará en ese periodo de hospitalización, con un máximo de trece semanas.

No obstante, lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute hasta las cuatro últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

b) En el supuesto de parto, una vez terminada la baja maternal, se concederá un mes natural más de permiso con sueldo.

c) En el supuesto de adopción o acogimiento (preadoptivo, permanente o simple), el funcionario público tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas contadas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, más dos semanas por discapacidad del menor, o adopción múltiple a partir del segundo, en el caso de que la madre o el padre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Si existe desplazamiento de los progenitores al país de origen, se tendrán dos meses de permiso adicionales, pero con las retribuciones básicas.

d) Igualmente, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo a partir de la finalización del permiso por maternidad, hasta que cumpla 12 meses de edad y que podrá dividirse en dos fracciones. Podrá ejercerse por cualquiera de los progenitores. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en media hora a la entrada y la salida. Podrá sustituir el tiempo de lactancia por permiso retribuido que acumule en jornadas completas.

e) Si durante el periodo de baja maternal la funcionaria Pública causara baja ajena a dicha licencia, no será computado ese tiempo a efectos de baja maternal, siempre que la situación se haya puesto en conocimiento del Servicio de Personal en los tres días siguientes, a fin de que pueda disfrutar posteriormente tal permiso.

f) La mujer embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo es perjudicial para su estado concreto de embarazo, se le traslada a otro puesto acorde con sus circunstancias con reserva del puesto anterior al terminar el evento.

g) Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: tendrá permiso para la realización de los mismos.

### ART. 12º.- GUARDA LEGAL

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, persona mayor con especial dedicación, a un disminuido físico o psíquico sin trabajo o cuidad de un familiar de hasta segundo grado que por razones de edad, accidente o enfermedad precisen



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

atención continuada, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

### ART. 13º.- RÉGIMEN DE EXCEDENCIAS

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, los Empleados Públicos tendrán derecho a un periodo de excedencia con reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- A) Maternidad o adopción de la mujer trabajadora por una duración máxima de 3 años.
- B) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de ámbito local o superior, supuesto en el que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con computo de la antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo.  
El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público o función sindical.
- C) Privación de la libertad del empleado público, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluida tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
  - 1.- La situación de excedencia voluntaria por interés particular se declara a petición del funcionario público o, de oficio, en los supuestos establecidos reglamentariamente.
  - 2.- Para solicitar la declaración de la situación de excedencia voluntaria por interés particular será preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las administraciones públicas durante cinco años inmediatamente anteriores a la solicitud.
  - 3.- Cada periodo de excedencia tendrá una duración no inferior a dos años continuados ni superior a un número de años equivalente a lo que el funcionario acredite haber prestado en cualquiera de las administraciones públicas, con un máximo de quince.
  - 4.- En las resoluciones en las que se declare esta situación se expresara el plazo máximo de duración de la misma. La falta de petición de ingreso al servicio activo dentro de dicho plazo comportara la pérdida de la condición de funcionario.
  - 5.- La concesión de esta excedencia, quedara, en todo caso, subordinada a las necesidades del servicio. No podrá declararse a solicitud del funcionario cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario.
  - 6.- La solicitud de reingreso al servicio activo condicionada a puestos o municipios concretos de funcionarios procedentes de esta situación no interrumpirá el cómputo del plazo máximo de duración de la misma.
  - 7.- El funcionario público que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, debiera optar por un puesto de trabajo, si en el que cesara fuese el afectado por este acuerdo, quedara en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiese cumplido un año de antigüedad en el Ayuntamiento.

### ART. 14º.- LICENCIAS SIN SUELDO

El Funcionario público que lleve un mínimo de un año de servicio tendrá derecho a permiso no retribuido por un máximo de 15 días al año siempre que la ausencia del empleado no cause detrimento en el servicio.

Los Funcionarios públicos, con una antigüedad mínima ininterrumpida de 2 años, afectados por éste Acuerdo podrán solicitar, licencia sin sueldo por un plazo no superior a 6 meses, ni inferior a 1 mes, dentro de un período de 2 años, siempre que la ausencia del mismo no cause excesivo de detrimento al servicio, dándose audiencia al empleado público antes de la resolución definitiva. No obstante, en casos justificados y previo informe de la Mesa de Negociación, se podrán conceder períodos distintos de los indicados.

Cada 2 años solo se podrán hacer uso de este derecho por una sola vez, sea cual sea el período utilizado. No obstante, concedido inicialmente por un período inferior a 6 meses se podrá prorrogar hasta el máximo previsto de 6 meses.

Los permisos no retribuidos conllevaran la reserva del puesto de trabajo.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

### ART. 15º.- ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

1.- La organización práctica del trabajo es competencia del Ayuntamiento de Los Villares, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente y a lo dispuesto en el presente Acuerdo.

2.- La racionalización del trabajo tendrá entre otras, las siguientes finalidades:

- Mejoras en la prestación del servicio a los ciudadanos.
- Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos y técnicos.
- Definición y clasificación clara de las relaciones entre puestos y categorías.

3.- Las plantillas deberán comprender todos los puestos de trabajo reservados al personal funcionario. Dentro del año 2.016 se formara una relación de los puestos de trabajo existentes en la plantilla, aprobada presupuestariamente por la Corporación, previo pacto en Mesa General de Negociación que deberá incluir, en todo caso, la denominación, características esenciales y funciones de los mismos las retribuciones complementarias y los requisitos exigidos para su desempeño.

Esta relación será pública y los empleados del Ayuntamiento tendrán derecho a hacer las oportunas reclamaciones con carácter retroactivo.

4.- Cualquier modificación de la plantilla, de la catalogación o de la relación de puestos de trabajo deberá ser negociada en la Mesa General de Negociación.

5.- Revisión anual de la valoración de puesto de trabajo.

6.- Previos los estudios pertinentes, la Corporación procederá de modo inmediato, a las reclasificaciones pendientes, empezando por los niveles más bajos.

### ART. 16º.- FOMENTO Y EMPLEO

La política de empleo en el Ayuntamiento de Los Villares durante la vigencia del presente Acuerdo, estará presidida por la siguiente medida:

- Verificación de la racionalidad de la distribución del empleo en la corporación, al objeto de optimizar la estructura ocupacional en cada servicio.

## CAPITULO IV

### PLANES, PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN INTERNA, PROMOCIÓN INTERNA Y OFERTA DE EMPLEO

### ART. 17º.- PLANES DE EMPLEO

1º. La planificación integral de los recursos humanos y el empleo en el Ayuntamiento de Los Villares se desarrollará, en su caso, a través de planes de empleo.

2º. Los planes de empleo como instrumento de planificación integral, contendrán al menos las siguientes previsiones y medidas:

- a) Dimensión y estructura de la plantilla del personal que se considere adecuado.
- b) Medidas y procesos de gestión que deban llevarse a cabo en materias de formación, promoción, movilidad, ingreso y modificación así como la distribución de puestos de trabajo.
- c) Establecer como fin primordial aumentar la capacidad de trabajo y las oportunidades profesionales de los empleados públicos locales a través de la asignación de un trabajo efectivo y adecuado.
- d) Incluirán los mecanismos necesarios para transformar empleo temporal en fijo, así como la ordenación de procesos de gestión para que el personal afectado pueda acceder a una situación de fijeza.
- e) Podrán incluir, asimismo, los procesos de funcionalización que procedan.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

f) Se tratarán las medidas de movilidad que se precisen desde una perspectiva positiva, como instrumento necesario para asignar un puesto de trabajo.

g) Primarán e incentivarán la movilidad voluntaria, la gestión de este proceso que se llevará de forma personalizada y con acompañamiento de las acciones de formación necesarias.

3º. Los planes de empleo, en su caso, serán negociados en el seno de la Mesa General de Negociación. Una vez aprobados se dará cuenta donde proceda.

### ART. 18º.- PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN INTERNA

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 364/95 de 10 de Marzo y siempre será por concurso excepto en los puestos de secretaria particular y conductor de alcaldía que podrá ser por libre designación.

En todo caso, la provisión de puesto de trabajo, que lleve aparejada jefatura, el sistema de selección será siempre por concurso.

### ART. 19º.- PROMOCIÓN INTERNA

1º. Las partes firmantes del presente acuerdo, conscientes de que la promoción debe constituir un instrumento indispensable en un modelo avanzado de carrera administrativa, facilitarán dicha promoción consistente en el ascenso desde Cuerpos o Escalas de un grupo de titulación a otros del inmediato superior, así mismo la promoción dentro del mismo grupo.

2º. Previa negociación con los representantes sindicales en la Comisión Paritaria, la corporación determinará si los procesos de promoción se efectuarán por separados de los de ingreso, en convocatorias independientes, o bien se incluirán en las convocatorias de oferta de empleo público.

3º. La promoción interna se efectuará mediante los sistemas que determine la Comisión Paritaria con sujeción a los principios igualdad, méritos, capacidad y publicidad.

4º. Debe de hacerse mediante convocatoria suficientemente publicada y difundida a través de bases aprobadas por el Pleno de la Corporación.

5º. Los sistemas de selección, concurso, concurso-oposición y oposición, serán negociados por la Corporación con los representantes legales de los Funcionarios públicos en la Mesa General de Negociación.

6º. Debiendo reunir los requisitos necesarios de titulación y demás exigibles para el puesto de trabajo al que se pretende acceder o las dispensas que reglamentariamente se dicten por el Gobierno, debiendo superar una prueba de acceso negociada previamente en Mesa General de Negociación.

*(Interpretación del art.º 21. 6) se puede acordar por unanimidad que no sea requerida la titulación exigida para el puesto de trabajo al que se pretende acceder (o dispensas reglamentarias dictadas), exclusivamente para la promoción interna del personal laboral a plazas cuya definición o denominación no lleve implícita dicha titulación, a los efectos de lo establecido en el art. 24 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público., en relación con el art. 28.2 del R.D. 364/1995 de 10 de Marzo)*

7º. Para poder participar en la promoción interna será requisito indispensable que el empleado público tenga una antigüedad mínima de dos años en su categoría de origen.

8º. Todas las plazas vacantes en el Ayuntamiento y Organismos Autónomos, con posibilidad de ser cubiertas por funcionarios de carrera, se ofertarán por el sistema de promoción interna en una de sus dos modalidades. Tendrán acceso a la misma todos los funcionarios de carrera acogidos al presente Acuerdo, acumulándose las que queden desiertas al tono de acceso libre.

9º. La antigüedad se abonará en los valores de la categoría alcanzada en la promoción.

### ART. 20º.- TRIBUNALES



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

En todos los tribunales que se constituyan al amparo del presente capítulo se estará a lo dispuesto en el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

### ART. 21º.- OFERTA DE EMPLEO

1º. Durante la vigencia del presente acuerdo, y previa negociación en la Mesa General de Negociación, la oferta de empleo público tendrá carácter selectivo y se concentrará principalmente en aquellos sectores funcionales que se consideren prioritarios.

2º. Las necesidades y previsiones que se contendrán en los siguientes planes de empleo servirán en su caso, de base para elaborar la oferta de empleo público.

3º. Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal, serán objeto de la oferta de empleo público, y de conformidad con lo que establezca las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años de vigencia del presente acuerdo marco.

4º. En la oferta de empleo público se dará cumplimiento a la normativa en relación con la integración laboral de las personas con discapacidades, determinando la Mesa General de Negociación, los recursos o áreas en los que resultan más factibles aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

5º. Una vez examinadas las vacantes y necesidades existentes en la plantilla de personal, se formará, previa negociación con los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo, la plantilla presupuestaria.

6º. Las vacantes dotadas presupuestariamente, pasaran a formar parte de la oferta de empleo público del año correspondiente, negociándose previamente con los Representantes de los Funcionarios públicos, las plazas o puestos de trabajo de promoción interna y el régimen (laboral o estatutario) en el que se encuadraran.

### ART. 22º.- CONTRATACIÓN POR VACANTES DE FORMA INTERINA O PROVISIONAL

El nombramiento del personal para cubrir las plazas vacantes existentes en cada momento, interinamente o de forma provisional, se formalizará de acuerdo con lo siguiente:

1.- Las plazas o puestos de trabajo vacantes (correspondientes a personal Funcionario), serán cubiertas, accidentalmente por el personal funcionario de carrera de este Ayuntamiento que así lo solicite y que cumpla los requisitos generales de titulación y demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso de que se trate siempre con respeto a los principios de mérito y capacidad.

2.- Los contratados interinos, de nuevo ingreso, deberán de reunir los requisitos generales de titulación y demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a la plaza que vayan a cubrir.

3.- Se dará preferencia a aquellos aspirantes que hayan aprobado algún ejercicio en la última convocatoria de que se trate y siempre por orden de la puntuación obtenida.

4.- A todo funcionario o contratado, que ocupe una plaza de forma provisional o interina le serán abonadas todas las retribuciones que correspondan a la misma.

5.- Formará parte del Tribunal de Selección, un representante de la Junta de Personal o persona en quien delegue.

### ART. 23º.- TRABAJO DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

Los jefes de los diferentes servicios podrán habilitar provisionalmente, para desempeñar trabajos de superior categoría a personal del mismo, por necesidades del servicio, comunicándolo dentro de los 5 días laborables siguientes al Área de Personal. A todo Funcionario que realice accidentalmente un trabajo de superior categoría con la aprobación previa de Secretaría y reúna los requisitos generales para su ocupación, le serán abonadas todas las retribuciones correspondientes a dicho puesto.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

El tiempo máximo de habilitación será de 15 días de forma continuada o de 45 días de forma discontinua al año.

Solo podrán realizarse funciones de categoría superior, por duración superior a los 15 días, cuando así lo autorice el órgano de la Corporación competente mediante decreto, tratándose en mesa de Negociación.

### ART. 24º.- CONTRATACIÓN TEMPORAL Y PARA SUSTITUCIONES

La sustitución de Funcionarios con derecho a reserva del puesto de trabajo (enfermedad, licencias, permisos por maternidad, vacaciones, etc.), se llevara a cabo a través de contrataciones con arreglo a lo dispuesto en los puntos 2 y 3 del Art. 22 del presente Acuerdo. Formará parte del tribunal de selección un representante del Comité de Empresa o persona de este Ayuntamiento en quien delegue.

### ART. 25º.- FORMACIÓN

#### 1.- Principios generales.

El Funcionario público 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 para la promoción o reconversión profesional organizados por las Administraciones Públicas, respetándose el principio de igualdad de oportunidades, debiendo hacerse pública la relación de solicitudes con anterioridad a la celebración del mismo. A tal fin, en los planes de formación se dará preferencia a los trabajadores afectados por procesos de reorganización.

El Ayuntamiento podrá determinar 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. Estas actividades formativas se realizarán dentro de la jornada laboral, o se computará como tal si se realizan fuera del horario de trabajo.

Las acciones formativas de las Organizaciones Sindicales, en las que soliciten participar los/as empleados/as públicos de este ayuntamiento, deberán de estar homologadas por algún organismo público acreditado para ello, así como la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, la Federación Estatal de Municipal y Provincias, ESPA, Universidades o Colegios Oficiales.

Las calificaciones de estos cursos serán tenidas en cuenta para la promoción profesional.

#### 2.- Planes de formación.

El Ayuntamiento de Los Villares, realizará, en colaboración con los representantes de los empleados/as públicos/as, planes anuales de formación, por sí mismo o colaboración con otras Administraciones Públicas, Organizaciones Sindicales, Universidades o Colegios Oficiales. En los cursos organizados por sí mismo, se expedirán certificados de asistencia en el que consten las materias impartidas y las horas lectivas.

Independientemente del carácter sistemático y periódico de estos cursos, en el plan anual se redactará también un programa destinado a la formación permanente del empleado público.

A tal efecto, se crea la Comisión Paritaria de Formación en el ámbito de este Ayuntamiento, compuesta por un representante de cada Sección Sindical, de la Junta de Personal y del Comité de Empresa, y presidida por el Alcalde o Concejal de Personal.

Todos los cursos que puedan ser realizados por Funcionarios públicos del Ayuntamiento, deberán canalizarse a través de esta Comisión de Formación.

La Comisión Paritaria, entenderá de los siguientes temas. Formación profesional en todas las categorías, permisos retribuidos para la formación en jornada laboral, tiempo dedicado a la formación profesional, centros en los que se imparten, documentación gratuita, todo ello bajo el principio de igualdad.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

No obstante a lo anterior, siempre que el Ayuntamiento dé su conformidad previa, redonde en beneficio de sus funciones y no se produzca detrimento alguno para el servicio, los empleados públicos tendrán derecho:

- 6) Asistencia a clases sin menoscabo de su remuneración, en caso de coincidir estas con su jornada laboral.
- 7) Permiso de formación y perfeccionamiento por tiempo que dure el curso, con reserva del puesto de trabajo y percibo de sus haberes.
- 8) Las ayudas necesarias, consistentes, según los casos, en becas de estudio, matrículas, dietas, etc.
- 9) Para la formación básica continua que algunos puestos requieren, el empleado público podrá disponer gratuitamente de las instalaciones con las que cuenta el Ayuntamiento, así como aquellas con las que la Corporación pudiera firmar un acuerdo de colaboración.
- 10) La Comisión Paritaria de Formación estudiará el número de días y de horas disponibles tanto para cursos presenciales como de formación a distancia o en red.

Serán funciones de esta Comisión:

- Propuesta y negociación sobre las bases de funcionamiento y organización de los planes de formación.
- Propuesta sobre programación de las acciones incluidas en los planes anuales de formación.
- Recibir información sobre los cursos realizados por los empleados públicos en los planes de formación.

Para la realización de cursos que no sean a propuesta del Ayuntamiento, se establecerá un cupo de horas anual por empleado/a público/a, siempre que estos fuesen en jornada de trabajo.

### **CAPITULO V** **CONDICIONES SOCIALES**

Las condiciones sociales comenzarán a aplicarse en el momento en que se realice la oportuna modificación presupuestaria que lo permita, incluyéndose así en el presupuesto del Ayuntamiento.

#### **ART. 26º.- AYUDA POR NUPCIALIDA, NATALIDAD Y ADOPCIÓN**

- a) El Funcionario público que contraiga matrimonio o sea pareja de hecho debidamente registrada, durante la vigencia del presente capítulo, recibirá una ayuda por *nupcialidad* de 500 €.
- b) A todo Funcionario público que lo solicite dentro de los tres meses siguientes al *nacimiento o adopción* de un hijo, se le abonará la cantidad de 300 €.

#### **ART. 27º.- GASTOS DE SEPELIO**

En caso de fallecimiento del Funcionario público en activo se abonará al cónyuge o descendientes legales, en concepto de ayuda, la cantidad de 1.500€.

#### **ART. 28º.- AYUDA A MINUSVÁLIDOS**

El Funcionario público que tenga a su cargo al cónyuge o hijos minusválidos, con ingresos propios inferiores al Salario Mínimo Interprofesional, y que tengan una incapacidad igual o superior al 33% de minusvalía, percibirá una ayuda de 75 € mensuales.

#### **ART. 29º.- SEGURO DE VIDA**



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

El Ayuntamiento suscribirá una póliza de vida para todos los Empleados Públicos que en el momento se encuentren en activo (Funcionarios de carrera, Funcionarios interinos, laborales fijos y contratados laborales que se encuentren integrados en la Plantilla de Personal -RPT-, o que siendo personal laboral no integrado tenga una antigüedad superior a 24 meses) en las siguientes cantidades:

- a) Por muerte natural ..... 15.500 €.
- b) Por muerte por accidente laboral ..... 30.500 €.
- c) Por Invalidez permanente fruto de accidente laboral ..... 30.500 €.

Tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el que acontezca durante el traslado del funcionario desde su domicilio al Centro de trabajo o viceversa (accidente "in itinere").

Los beneficiarios en caso de muerte serán los designados por el asegurado. La percepción de este seguro será compatible con la de cualquier otro.

### ART. 30º.- FONDO DE PENSIONES

El Ayuntamiento para los/as trabajadores/as que así lo soliciten, sufragará en parte las aportaciones establecidas de aquellos/as que tengan suscrito o pretendan suscribir el fondo de pensiones con carácter particular, dicha cantidad será financiada al 50%, siendo requisito imprescindible la retención en nómina de la aportación del empleado y que la titularidad del fondo sea a favor del mismo.

La actualización de la cuota mensual, se realizará anualmente, fijándose para años sucesivos el IPC de incremento. Las Condiciones generales para la aplicación de esta póliza serán:

- La aceptación de este fondo de pensiones por los empleados/as será voluntaria.
- El titular de la póliza será el trabajador/a.
- En caso de renuncia voluntaria a este fondo de pensiones, se perderá el derecho sobre el capital a recuperar, (en caso de que lo hubiera), de la cantidad aportada por el Ayuntamiento.

Todo lo establecido en este artículo, será de aplicación, cuando la legislación vigente así lo permita.

El Ayuntamiento promoverá un plan de pensiones para sus empleados con una antigüedad mínima de dos años, cumpliendo las obligaciones que se precisan en el reglamento del plan, cifrándose la cuantía de la aportación por el Ayuntamiento el 0.5 % de la masa salarial, según Ley, siendo la fecha de inicio el día de la aprobación del presente acuerdo.

### ART. 31º.- PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD CIVIL

Se formalizará un seguro de cobertura de las posibles responsabilidades civiles del empleado público del Ayuntamiento de Los Villares, por los actos o estudios que realice por razón de su trabajo. Esta póliza será el equivalente al 100% del valor de los posibles daños.

### ART. 32º.- ASISTENCIA LABORAL

El Ayuntamiento garantizará la adscripción del Funcionario público a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos en el caso de retirada del permiso de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, la Corporación se compromete a respetarle sus retribuciones básicas y complementarias.

### ART. 33º.- ASISTENCIA LETRADA

El Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica a los Funcionario Públicos que lo soliciten y precisen por razones del ejercicio de sus funciones, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos que se reconozca culpa, dolo, negligencia o mala fe, así como cuando sea el propio Ayuntamiento el demandado o demandante.

El empleado público podrá previa autorización de la Autoridad Municipal designar un abogado de su elección, para su defensa jurídica, asumiendo todos los gastos el Ayuntamiento.

### ART. 34º.- CAPACIDAD DISMINUIDA





## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

1.- Los funcionarios cuya capacidad física este disminuida para desempeñar sus funciones, serán destinados a puestos de trabajo auxiliares adecuados a sus condiciones, siempre que conserven la aptitud necesaria para el desempeño de la nueva función y conservaran las retribuciones correspondientes a su categoría de procedencia, previo dictamen de un tribunal médico creado al efecto y del Comité de Empresa.

2.- Todos los funcionarios pertenecientes a las subescalas de Policía Local pasaran a servicios auxiliares al cumplir una de las siguientes Condiciones:

- c) Por edad, voluntariamente al cumplir los 55 años.
- d) Por enfermedad, o incapacidad manifiesta temporal o definitiva para el ejercicio de sus funciones.

3.- Todo funcionario que bajo estas condiciones pase a servicios auxiliares, conservara las mismas retribuciones básica y complementarias, excepto en el caso descrito en el apartado a) del punto 2º, en cuyo caso las retribuciones complementarias serán las asignadas al nuevo puesto de trabajo.

### ART. 35º.- PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA POR ENFERMEDAD

1.- El Funcionario público declarado en situación de baja por enfermedad común, accidente laboral o no laboral, percibirá un complemento económico equivalente a la diferencia de la totalidad de las retribuciones integras que le correspondan percibir en esos momentos y la prestación fijada por el organismo de la Seguridad Social competente.

2.- Si en el curso del periodo de baja por enfermedad el funcionario municipal cumpliera un nuevo trienio, el importe de la prestación reseñada en el párrafo anterior, será incrementada en una cantidad equivalente a la cuantía de dicho trienio.

3.- La prestación de baja por enfermedad o accidente tendrá una duración máxima de dieciocho meses, contados a partir de la fecha la misma, y en todo caso cesara en su percibo antes de cumplir dicho plazo, tanto en el momento en que reincorpore al servicio activo, como en el caso que sea declarado en situación de baja definitiva por incapacidad o jubilación, en cualquiera de sus modalidades, con señalamiento de la pensión correspondiente.

4.- El Negociado de Personal iniciara y tramitara de oficio los expedientes que fuesen precisos para la concesión del mencionado complemento.

5.- Un tribunal médico, designado por el Ayuntamiento, practicara los reconocimientos pertinentes, emitirá bajo su exclusiva responsabilidad los dictámenes técnicos que, a su propia iniciativa o por disposición de la Concejalía de Personal, fuesen necesarios a los fines del presente Acuerdo. Corresponderá al tribunal médico informar sobre la naturaleza, curso y evolución, a efectos exclusivamente del abono del complemento económico.

6.- Sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en que pudieran incurrir los Empleados Públicos que simulasen la persistencia de una enfermedad, los que desobedecieran los requerimientos del tribunal médico para someterse a reconocimiento, los que retrasasen deliberadamente su reincorporación al servicio activo, una vez dictaminada la remisión de la enfermedad, y quienes, en alguna forma intentaran defraudar al Ayuntamiento, pretendiendo mantenerse en el percibo injustificado del complemento económico, serán privados de inmediato del mismo y quedaran obligados a reintegrar a los fondos municipales las cantidades percibidas desde la fecha en que se hubiera determinado como inicial de la defraudación.

### ART. 36º.- AYUDAS POR DESPLAZAMIENTO EN CASO DE ENFERMEDAD

Se establece una ayuda por desplazamiento a todos los funcionarios públicos que se vean obligados a desplazarse para recibir asistencia médico-quirúrgica, para sí mismo, cónyuge o descendientes de una cuantía diaria igual al valor de las dietas reglamentarias en caso de comisión de servicio más gastos de locomoción.

Será requisito imprescindible, para tener derecho a esta ayuda, el que se den uno de estos supuestos:

- 1. Que dicha asistencia no sea cubierta por la Seguridad Social.
- 2. Que el desplazamiento se haga a instancias de la Seguridad Social.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

3. Que el plazo de espera dado por el organismo competente de la Seguridad Social, sea superior a 3 meses.

Esta ayuda se hará extensiva al acompañante en caso de internamiento, esta ayuda solo se abonará al acompañante y, en todo caso, habrá de justificarse el hecho causante.

Todas las solicitudes relacionadas con este artículo, serán estudiadas y, en su caso, aprobadas, por la Comisión Paritaria.

### ART. 37º.- PRESTACIONES SANITARIAS EXTRAORDINARIAS

Se establece una ayuda sanitaria extraordinaria para los funcionarios públicos y sus familiares con derecho a asistencia médico-sanitaria, que haya sido previamente prescrita, por facultativo, al empleado público así como al cónyuge e hijos solteros que dependan sanitariamente de él y no ejerzan actividad laboral alguna o las referidas prestaciones las tenga cubiertas por otras coberturas, con las normas siguientes y sin perjuicio de lo que se establezca en el Reglamento de Régimen Interior que se apruebe en su día, debiéndose justificar el gasto mediante facturas oficiales.

- Topes máximos anuales por unidad familiar:  
*Prótesis, órtesis, ortodoncia, empastes y limpieza dental*, hasta ..... 850 €  
*Gafas, lentillas etc.*, hasta ..... 170 €
- *Calzados ortopédicos* ..... 300 € para 5 años.
- *Prótesis ortopédicas y sillas de inválidos* ..... 100 % de su importe por una sola vez.

Otras no reguladas anteriormente: a tratar con la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

La graduación de la vista habrá de verificarse en la Seguridad Social.

Las prestaciones médico-farmacéuticas serán revisables de conformidad con el IPC y se entenderán concedidas para el año natural de que se trate.

Para todas las ayudas el Ayuntamiento debe crear un fondo y reflejarlo en los presupuestos anuales.

En todo caso, estas ayudas quedarán supeditadas al dictamen de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Acuerdo que dictaminará si procede el pago.

### ART. 38º.- BECAS Y AYUDAS POR ESCOLARIDAD

(A revisar cada año por el IPC correspondiente).

1.- Se establece una ayuda en concepto de estudio para empleados o hijos de empleados, a percibir por el empleado público, en servicio activo durante el año, que tenga hijos menores de 25 años escolarizados, o cursen estudios de enseñanza oficial, de acuerdo con las normas siguientes:

a) Durante los meses de septiembre a noviembre de cada año, podrán solicitar en el impreso que se facilitara al efecto, las ayudas escolares, debiendo presentar la matrícula o certificado del centro docente donde curse los estudios, abonándose en el mes de Diciembre siguiente.

b) También tendrán derecho a esta ayuda, los hijos del cónyuge o pareja de hecho, los familiares tutelados y familiares que vivan a expensas del trabajador.

c) A estos efectos y para el curso 2016/17, se establece para el funcionario público y para cada hijo, las siguientes ayudas:

- Por Educación Preescolar ..... 80 € Anuales.
- Por Educación Primaria ..... 120 € Anuales.
- Por estudios de la E.S.O. .... 120 € Anuales.
- Por estudios de Bachillerato y Técnico Medio ..... 200 € Anuales.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

- Por estudios en Técnico Superior y Universitarios ..... 400 € Anuales.

d) En caso de que se cursasen estudios en la universidad privada, se tendrá derecho al importe que le correspondería en la pública, por los créditos en los que se haya matriculado.

e) En el caso de la ayuda especificada para la Universidad, será requisito el que el alumno se matricule al menos en 6 asignaturas.

f) Será requisito imprescindible tener el curso anterior aprobado y justificarlo documentalmente.

g) En caso de que los dos miembros fuesen trabajadores del Ayuntamiento, será optativo por uno solo.

2.- Los empleados públicos que cursen estudios oficiales, previo estudio del Ayuntamiento, se les abonará, a solicitud del interesado, y acreditado mediante entrega de los correspondientes documentos justificativos, el 100% del gasto de matrícula y el 80% del importe de los libros oficiales, con un máximo de 300 €, no asistiéndole este derecho en el supuesto de curso repetido.

### ART. 39º.- AYUDA POR GUARDERÍA

Los empleados públicos tendrán derecho a una ayuda por guardería de 120 € anuales, por cada hijo inscrito en Educación Infantil.

Los empleados públicos que inscriban sus hijos en la guardería municipal de Los Villares, estarán exentos del pago anualmente por este servicio, excluyendo los servicios extras (comedor).

### ART. 40º.- PREMIO POR JUBILACIÓN

Aquellos empleados que causen baja por jubilación, tendrán derecho al percibo de una gratificación de un mes de haberes, con todos los conceptos retributivos que aparecen en nómina.

### ART. 41º.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

Todos los empleados funcionarios públicos, con al menos un año de antigüedad ininterrumpida, a la fecha de la petición, afectados por este Acuerdo, tendrán derecho a la concesión de un anticipo de 1, 2 ó 3 mensualidades brutas, a reintegrar en un plazo de 12, 18 ó 24 meses.

Será necesario haber amortizado un anticipo previo antes de hacer una nueva petición. El cese definitivo en el Ayuntamiento, por cualquier causa, dará lugar al reintegro de la cantidad total pendiente, en la última nómina que perciba el empleado funcionario público.

Los trabajadores temporales con duración determinada, no podrán excederse en el reintegro del anticipo de la fecha de finalización de su contrato, prorrateándose en mensualidades la cantidad anticipada.

El Ayuntamiento mantendrá un fondo de hasta 6.000 € para anticipos reintegrables al que podrá acceder todo empleado afectado por este acuerdo. Este fondo debe estar reflejado en los presupuestos del Ayuntamiento.

Toda solicitud de anticipo reintegrable se deberá hacer por escrito y documentar la prioridad, necesidad y urgencia del mismo, debiendo acreditar en el plazo de un mes desde su concesión que el anticipo ha sido destinado al fin para el que se ha otorgado.

Se establecerá un orden de prioridades en base a motivos debidamente justificados.

Los motivos aducidos deberán ser justificados documentalmente en el plazo de un mes desde la concesión del mismo. En el caso de no justificarse documentalmente, el funcionario público deberá devolver el anticipo automáticamente.

### ART. 42º.- INCREMENTO DE AYUDAS

Todas las ayudas que se recogen en este capítulo experimentarán, en años posteriores a 2.017, los incrementos que para cada anualidad permitan la normativa básica y la legislación presupuestaria correspondiente respecto al régimen retributivo de los funcionarios públicos.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

### DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL Y DERECHO DE REUNIÓN

#### ART. 43º.- PRINCIPIOS GENERALES

1. Los funcionarios públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.
2. Por negociación colectiva, a los efectos de lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.
3. Por representación, a los efectos de esta Ley, se entiende la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados.
4. Por participación institucional, a los efectos de esta Ley, se entiende el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine.
5. El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo se garantiza y se lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el presente Capítulo, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o los representantes de éstos.
6. Las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Función Pública están legitimadas para la interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional contra las resoluciones de los órganos de selección.
7. El ejercicio de los derechos establecidos en este Capítulo deberá respetar en todo caso el contenido del EBEP y las leyes de desarrollo previstas en el mismo.
8. Los procedimientos para determinar condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas tendrán en cuenta las previsiones establecidas en los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España.

#### ART. 44º.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos 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 este Capítulo. A este efecto, se constituirán Mesas de Negociación.
2. Las Administraciones Públicas podrán encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ellas, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

#### ART. 45º.- MATERIAS OBJETO DE NEGOCIACIÓN

1. Serán objeto de negociación las materias siguientes:
  - a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.
  - b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.
  - c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

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

### 2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:

- a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización. Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo del personal público contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere este Acuerdo.
- b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
- c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.
- d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.
- e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

### ART. 46º.- COMPETENCIAS, GARANTÍAS Y OBLIGACIONES

#### 1º. Los Delegados de Personal tendrán las siguientes funciones:

- a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.
- b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.
- c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.
- e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
- f) Recibir información de los modelos de contratos temporales o de nombramientos de interinos.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

- g) Ser informados de la asignación que se efectúe de complementos, gratificaciones, honores y distinciones.
  - h) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
- 2º. Los Delegados de Personal estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.
- 3º. Los Delegados de Personal como representantes legales del personal municipal, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:
- a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.
  - b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.
  - c) La audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
  - d) Un crédito de 50 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo. Para la utilización de este derecho se preavisará con antelación suficiente al jefe inmediato superior, 24 horas y 48 horas cuando el empleado público esté en régimen de turno. Los miembros de la Comisión paritaria y de la Mesa General de Negociación no necesitarán dicho plazo de preaviso.  
Los Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal ante la que aquélla ejerza su representación, a la acumulación de los créditos horarios.
  - e) No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción, exceptuando la extinción que tenga lugar por revocación o dimisión.
- 4º. Los Delegados de Personal no podrán ser discriminados en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.
- 5º. Cada uno de los Delegados de Personal observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración para fines distintos de los que motivaron su entrega.
- 6º El Ayuntamiento facilitará sus instalaciones a la sección sindical para que los Delegados desarrollen su actividad sindical.

### ART. 47º.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente acuerdo, la Corporación y las Centrales Sindicales firmantes del mismo podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.
2. Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación del acuerdo marco sobre todas las materias del mismo, excepto para aquellas en que exista reserva de Ley.
3. Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

mismas. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

4. El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación del presente acuerdo, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Pacto o Acuerdo conforme a lo previsto en el EBEP. Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación.

Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.

5. La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales representativas.

### ART. 48º.- DERECHO DE REUNIÓN

1. Las Organizaciones Sindicales representativas en esta Corporación disponen de 18 horas anuales para celebrar asambleas de sus afiliados, al comienzo de su jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con 2 días laborables de antelación a los servicios de personal.
2. Están legitimados para convocar una reunión las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales, pero dentro de las 50 horas mensuales concedidas. La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo.

## CAPITULO VII

### SEGURIDAD, SALUD LABORAL E HIGIENE

### ART. 49º.- PRINCIPIOS GENERALES

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y legislación que le pueda ser de aplicación públicos, los empleados tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un deber de las Administraciones Públicas, de garantizar una protección de los trabajadores a su servicio, frente a los riesgos laborales.

### ART. 50º.- REPRESENTACIÓN SINDICAL

A los Representantes Sindicales les corresponde, en los términos que les reconoce el Estatuto de los Funcionarios, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los Empleados Municipales en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo.

### ART. 51º.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en la normativa vigente.

El número de Delegados de Prevención será el que venga determinado en la escala establecida en el art. 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, en función del número de funcionarios del Ayuntamiento.

### ART. 52º.- COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

Son competencias de los Delegados de Prevención, además de las señaladas legalmente, las siguientes:

- a) Colaborar con la Corporación en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los empleados públicos en el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el Ayuntamiento, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones que en materia de seguridad y salud sean adoptados por éste.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Para la ejecución de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para realizar las acciones que la Ley específicamente determina.

### ART. 53º.-CREDITO HORARIO DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las competencias atribuidas en el Art. anterior, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el Estatuto de los funcionarios, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

### ART. 54º.- FORMACIÓN Y SIGILO DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

El Ayuntamiento facilitará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como de trabajo a todos los efectos.

Los Delegados de Prevención deberán guardar el sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación.

### ART. 55º.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación cuya misión es la propuesta y consulta regular y periódica de las acciones del ayuntamiento en materia preventiva.

### ART. 56º.- CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Estará constituido por los Delegados de Prevención, de una parte, y por un número igual de representantes por parte de la Corporación.

En sus reuniones podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados sindicales así como técnicos en prevención del Ayuntamiento o ajenos al mismo cuando sea solicitado por algunas de las representaciones del Comité.

El Comité deberá crear y adoptar un Reglamento que establezca sus propias normas de funcionamiento, que pasará a formar parte del presente Acuerdo como anexo.

La Corporación estará obligada a realizar un curso de nivel inferior de riesgos, para los/as delegados/as elegidos/as a formar parte del Comité.

Los delegados de prevención, miembros del Comité, dispondrán de un crédito horario de 50 horas mensuales, salvo que necesiten incrementarlas para trabajos concretos, en cuyo se le autorizarán las necesarias para completarlos.

### ART. 57º.- FUNCIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Son funciones del mismo:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en el Ayuntamiento.
- b) Promover iniciativas en cuanto a métodos y procedimientos adecuados para la consecución de una real acción preventiva.





## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

- c) Proponer al Ayuntamiento las actuaciones para la mejora de las condiciones laborales y la corrección de deficiencias existentes en dicha materia.
  - d) Conocer la situación de los centros de trabajo del Ayuntamiento en cuanto a la prevención, realizando las visitas que se estimen oportunas.
  - e) Conocer los informes y documentos relativos en materia preventiva, necesarios para el desempeño de sus funciones.
  - f) Conocer los daños producidos en la salud e integridad de los empleados para analizar sus causas y proponer la adopción de las medidas precisas para su corrección.
  - g) Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de prevención.
- Y aquellas otras que legalmente le corresponde y las que pudieran incluirse en su Reglamento.

### ART. 58º.- PROTECCIÓN DE EMPLEADOS ESPECIALMENTE SENSIBLES

En aquellas circunstancias en que un empleado/a, por razón de edad, enfermedad o accidente, tenga mermada su capacidad para el desempeño de su puesto de trabajo, la Corporación deberá destinarlo a otro puesto acorde con su capacidad, y siempre que conserve la actitud necesaria para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, previa petición del interesado e informe médico de la Inspección Médica de la Seguridad Social y/o en su caso de los servicios médicos de prevención. En caso de que los informes fueran contradictorios, se atenderá al que fuese más beneficioso para el empleado, de todo ello serán informados los representantes sindicales, conservando el cien por cien de las retribuciones del puesto de trabajo que ocupaba, bien sea de igual categoría o inferior.

La Corporación Municipal y los representantes sindicales se comprometen a reservar ciertas plazas para hacer realidad lo recogido en este artículo, estas plazas tendrán la denominación en la plantilla presupuestaria de "segunda actividad".

### ART. 59º.- DERECHO DE PROTECCIÓN A LA EMPLEADA PÚBLICA EMBARAZADA

La mujer funcionaria pública al quedar embarazada, tendrá derecho a que por el Ayuntamiento se examine, si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo.

En los casos de toxicidad o contagio, desde que se inicie el embarazo se designará el puesto de trabajo que pueda desempeñar; y en los casos de penosidad y peligrosidad, la designación se hará en el cuarto mes de embarazo, conservando el derecho a volver a su anterior puesto de trabajo.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud de la empleada o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la misma, la Corporación adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la empleada afectada, dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario la no realización de trabajos nocturnos o de trabajo a turnos.

En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, no resultase posible, la funcionaria tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, estándose, en todo caso a lo establecido en los artículos 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### ART. 60º.- TRABAJO BAJO INCLEMENCIAS DEL TIEMPO

Ante adversidades climatológicas, el trabajo se adecuará a dichas adversidades.

### ART. 61º.- REVISIÓN MÉDICA

Anualmente se realizará a cada funcionario público una revisión médica en consonancia con el puesto de trabajo que desempeñe, todo ello de conformidad con la legislación vigente en la materia.

El reconocimiento médico anual deberá contar con la voluntariedad del empleado/a, en caso de renunciar al mismo, deberá hacer constar su renuncia por escrito.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

Este reconocimiento médico deberá contemplar como mínimo las siguientes pruebas:

- h) Análisis completo de orina y sangre.
- i) Audiometría.
- j) Reconocimiento de la visión.
- k) Chequeo general con medición de la resistencia.
- l) Electrocardiograma.
- m) Controles ginecológicos.
- n) Cualesquiera otras que el servicio de sanidad estime oportunas para un diagnóstico adecuado, incluyéndose las que sean precisas por razón de las peculiaridades de la actividad profesional del trabajador/a y en todo caso las establecidas en los protocolos de valoración y riesgos del puesto de trabajo que desempeñe.

### ART. 62º.- VESTUARIOS Y OTROS MATERIALES

El Ayuntamiento habilitará vestuarios, taquillas y duchas para el personal cuyos servicios así lo requieran por su naturaleza.

Igualmente, el Servicio de Prevención Ajeno podrá solicitar todo aquél material necesario para el desempeño de los trabajadores, el cual previo ponderación de las razones que lo motivan, decidirá sobre ello, junto con el material obligatorio estipulado por la seguridad y salud en el trabajo. En cualquier caso, será el SPA quien informará de éstas necesidades.

### ART. 63º.- ROPA DE TRABAJO

El Ayuntamiento proporcionará uniformes, ropa de trabajo y equipos de protección individual necesarios en concordancia con el puesto de trabajo y función que se realice.

La Corporación facilitará al personal los utensilios y herramientas en condiciones normales de uso que precisen para la realización de los trabajos que se le encomienden, cumpliendo para ello lo establecido en la legislación vigente.

Las necesidades de los equipos de protección individual de los diferentes puestos de trabajo serán los que en su momento recomienden los técnicos de prevención.

La Corporación tendrá la obligación de facilitar nuevos equipos de protección individual cada vez que se deterioren por el uso o cualquier otra circunstancia producida por su uso.

Cuando la naturaleza húmeda de los trabajos que se realicen lo exija o cuando las circunstancias climatológicas lo requieran, la corporación vendrá obligada a facilitar a sus empleados públicos prendas de trabajo impermeables.

El ayuntamiento facilitará a los funcionarios públicos que se encuentren dentro del ámbito de este acuerdo, del equipo de trabajo para el desempeño del mismo, adecuados a la época climatológica que corresponda y calzado adecuado a la actividad a desempeñar. La duración de estos equipos de trabajo será la que se pueda demostrar su deterioro, con independencia de los periodos de alta/baja en la empresa, esto es que si antes de que quede deteriorada la ropa, el trabajador acaba su relación laboral con la empresa, y con posterioridad vuelva con la misma empresa, esta no tendrá que darle nuevo vestuario hasta que haya quedado deteriorada la ropa que se le entregó.

Se establecerá con carácter general, un periodo de entrega para la ropa de Verano de Mayo a Junio, y para la de Invierno de Septiembre a Octubre. Las prendas de agua y abrigo se renovarán cada tres años.

Cuando se deterioren por el desempeño del servicio, se renovaran automáticamente.

En caso de que algún trabajador necesite gafas de protección graduadas para la realización de su actividad laboral ordinaria, el Ayuntamiento correrá con los gastos.

Será el Comité de Seguridad y Salud Laboral, el que determine, y haga un seguimiento de quienes son las personas que deben de recibir las prendas, que tipo de prendas y en qué época del año, debiendo elaborar un Reglamento de Vestuario en el que deberá contemplarse el número de prendas, periodicidad y puesto de trabajo a los que se asigna. (Ver anexo III).

### ART. 64º.- BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

La Corporación garantizará que en cada centro de trabajo exista un botiquín de primeros auxilios debidamente dotado, el cual será repuesto a solicitud del Jefe de departamento o en su defecto por los propios trabajadores.

### **CAPITULO VIII REGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **ART. 65º.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

El régimen disciplinario a aplicar al personal al servicio del Ayuntamiento de Los Villares, será el establecido por la legislación vigente.

La corporación remitirá para informe a las Secciones Sindicales, todos aquellos expedientes de responsabilidad administrativa que se incoe a cualquier trabajador/a, con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

Para las faltas leves, igualmente se incoará un pequeño expediente con la única finalidad de poder dar audiencia al inculpado antes de tomar ninguna resolución al respecto y emitir informe previo a las Secciones Sindicales.

### **CAPITULO IX DERECHOS SINDICALES**

#### **ART. 66º.- COMPETENCIAS, GARANTÍAS Y OBLIGACIONES**

El Ayuntamiento de Los Villares, respetará el derecho de todo el personal a sindicarse libremente; admitirá que las personas afiliadas a una central sindical puedan realizar, reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical.

La Corporación y los Representantes de los Funcionarios Públicos firmantes del presente Acuerdo, se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el art., 28 de la Constitución Española, en la Ley Orgánica, 11/85 de 2 de Agosto de Libertad Sindical y en la Ley 9/87.

#### **ART. 67º.- SECCIONES SINDICALES**

Para el ejercicio de los derechos sindicales de los/as trabajadores/as, los/as afiliados/as a un sindicato legalmente constituido podrán formar la correspondiente sección sindical en el seno de la Corporación, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

Se reconoce exclusivamente una sola Sección Sindical por cada Sindicato legalmente constituido.

Las secciones sindicales debidamente constituidas tendrán derecho a la designación de un Delegado Sindical, estando protegido por las mismas garantías, derechos y obligaciones de los miembros de los órganos de representación.

Funciones de las Secciones Sindicales:

- J) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los trabajadores y plantearlas ante el Ayuntamiento.
- K) Representar y defender los intereses del sindicato que representa y de los afiliados del mismo, y servir de instrumento de comunicación entre ésta y el Ayuntamiento.
- L) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tablones de anuncios para su uso exclusivo, que a tal efecto se instalarán por el Ayuntamiento, en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de los trabajadores.
- M) Las secciones sindicales recibirán una copia básica de todos los contratos y prórrogas de los mismos, que realice la Corporación, en un plazo no superior a 10 días, según establece el Ley 2 /1991, de 7 de Enero.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

- N) Tendrán derecho a 50 horas sindicales mensuales, los Delegados Sindicales así como los secretarios generales de cada sección sindical, para la utilización de este derecho, se comunicará por escrito al Responsable de Recursos Humanos, con 24 horas de antelación, excepto en caso de urgencia.
- O) La cuota sindical, previa solicitud de los trabajadores que así lo deseen, será descontada en nómina mensualmente e ingresada en la cuenta que tal efecto tiene el sindicato, poniendo a disposición de éste, relación de sus afiliados a los que se les practique el descuento.
- P) Presentar sus candidatos/as en las elecciones sindicales a Junta de Personal, Comité de Empresa y Delegados de personal.
- Q) La Negociación Colectiva.
- R) En lo no recogido en el presente Acuerdo, se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación.

### ART. 68º.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Son órganos de representación la Junta de Personal, el Comité de Empresa y los Delegados de Personal en su caso, para su constitución y nombramiento se estará a lo dispuesto en la legislación vigente (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.)

### ART. 69º.- COMPETENCIAS SINDICALES

1.- Es competencia de los Sindicatos, a través de sus Secciones Sindicales y de la Junta de Personal, la defensa de los intereses específicos de los empleados públicos y en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.

2.- La Junta de Personal como órgano de representación y las secciones sindicales, deberán ser informadas de las siguientes materias:

a) De todas las materias que afecten a los empleados públicos y que se vayan a tratar en las comisiones Informativas de Personal. A este efecto se enviará orden del día de dichas comisiones, así como el acta de la reunión anterior. El Presidente de dicha Comisión Informativa recabará la presencia de los representantes sindicales (Secciones Sindicales y Junta de Personal) para que estén presentes en ella, en la cuantía de un miembro por cada Sección Sindical y otro miembro de la Junta de Personal, con voz pero sin voto.

b) De todos los asuntos en materia de sanciones a empleados públicos para emitir informe con carácter previo.

c) De los contratos interinos y eventuales efectuados por la Corporación.

d) De la asignación económica que se efectúe de complementos, gratificaciones, honores y distinciones.

3.- Las secciones sindicales y la Junta de Personal emitirán informe en un plazo máximo de 15 días, a partir de ser requeridos, en toda clase de expedientes disciplinarios que afecten a un representante sindical.

4.- La Junta de Personal y las Secciones Sindicales, tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento jurídico les confiere, para ejercer acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias por decisión de sus miembros.

5.- La Junta de Personal y las Secciones Sindicales, deberán ser consultadas preceptivamente en los supuestos de cambio de horario o turnos y de las condiciones laborales, siempre que dicha modificación no revista carácter de transitoria, así como en la reestructuración de la plantilla y reorganización de la misma.

6.- La Corporación reconocerá el derecho a huelga de los empleados públicos, conforme a la Constitución vigente. La mesa General de Negociación, elaborará una propuesta de servicios mínimos en los momentos de llevarse a cabo este derecho constitucional.

7.- En cualquier método de acceso, concurso, concurso-oposición y oposición o pruebas selectivas, tomarán parte como vocales, un representante del Comité de Empresa o persona en quien delegue, con voz y voto.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

### ART. 70º.- GARANTÍAS SINDICALES

Los miembros de la Junta de Personal y demás Representantes Sindicales tendrán las siguientes garantías:

1.- Audiencia de la Junta de Personal y Secciones Sindicales en el supuesto de seguirse expediente disciplinario a uno o más de sus miembros o afiliados, sin perjuicio de la del interesado.

2.- No poder ser discriminado en su promoción profesional o económica, en razón, precisamente, del desempeño de su representación durante su mandato ni dentro de los cuatro años siguientes a la expiración del mismo.

3.- Ninguno de los Representantes Sindicales podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razón de su actividad sindical.

Si por manifiestas necesidades del servicio, extinción del mismo o privatización hubieran de ser trasladados o cesados, estos, salvada su voluntariedad, serán los últimos en pasar a la nueva situación.

4.- Disponer cada uno de los miembros de la Junta de Personal, así como el Delegado y Secretario General de la Sección Sindical respectiva, de 50 horas mensuales para la realización de actividades sindicales, con las siguientes especificaciones:

a) Se podrán acumular mensualmente las horas de los distintos miembros de una sección sindical, en uno o varios de sus componentes, para posibles liberaciones, dando conocimiento de ello, con antelación suficiente a la dirección de personal, con expresión de quien acumula y de quien proceden y siempre por decisión del Sindicato al que pertenecen.

b) Quedan fuera de cómputo. Las horas empleadas en reuniones o actuaciones convocadas por la corporación, así como aquellas empleadas en periodos de negociación, Comisiones Paritarias u Organismos Oficiales. Para la utilización de este derecho, se preavisará con antelación suficiente al jefe inmediato superior, 24 horas y 48 horas cuando el empleado público este en régimen de turnos. Los miembros de la comisión negociadora no necesitan de dicho plazo de preaviso.

c) Los delegados de personal y delegados sindicales que participen en la elaboración de convenios colectivos y en sus comisiones negociadoras tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor. El tiempo invertido para tal fin no será computado como crédito de horas asignadas a este personal.

d) La misma aplicación del apartado anterior tendrán los delegados de personal y delegados sindicales que participen en trabajos relacionados con la valoración, relación y catalogación de puestos de trabajo.

e) Tendrán la consideración de trabajo efectivo todas aquellas horas sindicales empleadas fuera de la jornada laboral.

f) Convocar asambleas o reuniones siempre que la convocatoria se refiera a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las Secciones Sindicales.

g) Disponer cada sección sindical de 18 horas anuales para celebrar asambleas o reuniones de sus afiliados, al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con dos días laborables de antelación a los servicios de personal, sujetándose a los Arts. 41, 42 y 43 de la Ley 9/87.

h) Los Representantes de los trabajadores que tengan cargos en sindicatos, a nivel Comarcal, Provincial, Regional o Federal, podrán disponer de un número de horas adicionales para atender a dicha representación y, en todo caso, por el tiempo fijado en la convocatoria de las actividades para las cuales han sido citados oficialmente.

i) La Corporación pondrá a disposición de los Órganos de Representación y Secciones Sindicales para el desarrollo y funcionamiento de su labor sindical, de locales y dotará de un crédito anual de 500 € a cada sección Sindical legalmente constituida en el Ayuntamiento, con independencia de la utilización del servicio de reprografía y material de oficina, para gastos relativos a suscripciones, material legislativo, publicación de boletines o cualquier otro material



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

necesario. La utilización de este fondo será puntualmente justificada por cada sección Sindical ante el Ayuntamiento.

5.- Las Secciones Sindicales serán únicas para cada Sindicato o Asociación, agrupándose en las mismas todos los funcionarios públicos afectados por el presente Acuerdo, a todos los efectos del Capítulo VIII.

### ART. 71º.- OBLIGACIONES SINDICALES

Los Representantes de los trabajadores y las Secciones Sindicales, se obligan expresamente a:

- Cumplir y respetar lo pactado con la Corporación.
- Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la Sección Sindical de los trabajadores de este Ayuntamiento.
- Guardar sigilo profesional, individual y colectivo de todas aquellas materias que conozcan y que tengan el carácter de reservadas. El incumplimiento del secreto profesional, dará lugar a las actuaciones legales y administrativas pertinentes.
- Notificar a la Corporación cualquier cambio en los niveles de representación o cargos de responsabilidad que se produzcan en su seno.

### ART. 72º.- MEDIACIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS

Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Acuerdo, requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, a quien se reconoce por las partes, como instancia previa, en cuyo caso habrá de intentarse la solución del conflicto.

## CAPITULO X

### INCOMPATIBILIDADES, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### ART. 73º.- INCOMPATIBILIDADES

Serán de aplicación al personal afectado por este Acuerdo, las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

#### ART. 74º.- SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

Sin perjuicio de lo establecido al respecto en la legislación vigente, los/as empleados/as públicos/as tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

- h) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, y adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, de menores de siete años.
- i) Privación de libertad del empleado/a, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- j) Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional. El empleado/a deberá reincorporarse en el plazo máximo de 1 mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.
- k) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los Ministerios o de los Secretaríos de Estado. Dentro de los treinta días al cese, el personal afectado conservará el puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período de tiempo mínimo de dos años.
- l) Suspensión provisional de empleo, durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

- m) El nombramiento del empleado/a en prácticas, así como el período de prueba o de práctica establecido legal o convencionalmente que se exija para consolidar una plaza de personal en cualquier Administración Pública.
- n) Invalidez permanente del empleado/a que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

### ART. 75º.- EXTINCIÓN

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el Título IV del EBEP.

## CAPITULO XI CONDICIONES ECONÓMICAS

### ART. 76º.- SUELDO BASE

El salario base será el que para cada grupo profesional para todas las administraciones públicas se establezca y estipule en la Ley de presupuestos generales del Estado para el año 2016 y sucesivos según vigencia del acuerdo.

### ART. 77º.- ANTIGÜEDAD

La antigüedad de los funcionarios públicos al servicio del Ayuntamiento retribuirá cada tres años de servicio en la administración y por tanto se expresará en trienios. Para la percepción de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, fuese cual fuese su relación laboral. El valor de los trienios será para cada grupo el establecido en la Ley de presupuestos generales del Estado para el año 2016 y sucesivos según vigencia del acuerdo.

Cuando un empleado cambie de nivel retributivo percibirá toda la antigüedad en la cuantía asignada a su nueva clasificación funcional.

Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes siguiente al que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos, con las excepciones legalmente establecidas.

### ART. 78º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias serán dos anuales, y se devengarán los meses de mayo y noviembre, siendo abonadas en los meses de junio y diciembre.

Para el abono de dichas pagas extraordinarias deberán aplicarse los criterios establecidos para el devengo de las pagas extraordinarias en la normativa reguladora que sea aplicable en cada momento a los empleados públicos.

### ART. 79º.- COMPLEMENTO DE DESTINO

El Complemento de Destino se determinará en función del grupo al que pertenezca el puesto de trabajo, según la particular preparación técnica o especial responsabilidad que implique su desempeño. La asignación de sus cuantías habrá de hacerse de tal forma que en ningún caso, las cantidades correspondientes por unos mismos conceptos retributivos al puesto de trabajo jerárquicamente superior sean menores a las que correspondan a un puesto de trabajo inferior.

Los niveles de complemento de destino serán, atendiendo a los criterios establecidos en la Valoración de Puestos de Trabajo, los fijados por la RPT de este Ayuntamiento para cada puesto de trabajo, de cada ejercicio, con los límites máximos y mínimos que se determinen en la legislación estatal vigente, no disminuyéndose el nivel ya establecido.

Las cuantías serán las que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de la Función Pública.

Cuando un funcionario público cambie de grupo por motivos de reclasificación del puesto de trabajo que desempeña, todos los grupos anteriores que el trabajador tenga, serán reclasificados



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

al nuevo grupo y nivel retributivo asignado, percibiendo todos los grupos con la cantidad establecida en su nueva clasificación funcional.

### ART. 80º.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO

El complemento específico será el aprobado en los presupuestos municipales de cada año en función de lo establecido en la RPT de este Ayuntamiento, sin perjuicio a lo establecido en la legislación estatal vigente en esta materia.

El complemento específico retribuirá las condiciones particulares para cada uno de los puestos de trabajo los factores de mayor dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, peligrosidad, penosidad, turnicidad, nocturnidad, esfuerzos físicos o intelectuales, etc. y su cuantía será la que se indica en las plantillas presupuestarias.

A cada puesto de trabajo le corresponderá un solo complemento específico, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración dos o más condiciones.

Para los contratos temporales se aplicará el complemento específico correspondiente para ese puesto, y en caso de no estar valorado, se le aplicará el complemento específico de un puesto similar, hasta tanto sea valorado.

### ART. 81º.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

La Corporación, para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 30/1984, el RD 861/1986 y la Ley 7/2007, efectuará los programas correspondientes encaminados a determinar los objetivos a conseguir por cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del mismo. Los criterios de productividad serán negociados anualmente con los representantes de los/as trabajadores/as. La percepción de este complemento no generará derechos a favor del funcionario público que perciba el mismo.

El Complemento de Productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que la funcionaria/o público desempeña su trabajo.

### ART. 82º.- DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN

Todos los trabajadores que, por necesidades u orden de la Corporación, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos que les obligue a realizar la comida o la cena fuera de su domicilio habitual, así como tuvieran que pernoctar fuera del mismo, disfrutarán de las indemnizaciones que se fijan en la legislación Estatal o Autonómica, y que sean de directa aplicación a las Corporaciones Locales. La cuantía será la siguiente:

GRUPOS	Resolución 2-1-2007 de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos			
	Por alojamiento	Por manutención	Dieta entera	€/Km
A <sub>1</sub> A <sub>2</sub> B	65,97 €	37,40 €	103,37 €	
C <sub>1</sub> C <sub>2</sub> E	48,92 €	28,21 €	77,13 €	0,19 €

Dieta entera: se entenderá esta cuando el personal pernocte fuera de su residencia habitual, incluyendo el día de salida y el de regreso.

Dieta reducida: se entenderá esta cuando el personal pernocte en su domicilio habitual.

Gastos de desplazamiento: cantidad destinada a compensar los gastos ocasionados por la utilización de cualquier medio de transporte.

Las indemnizaciones estipuladas por estos conceptos se abonarán en el momento de producirse el gasto. Dichas cantidades podrán ser adelantadas en su totalidad, como pago a justificar posteriormente, con certificado o documento acreditativo de la asistencia al curso o evento que motivó la indemnización.

Así mismo, si el desplazamiento se realizase con vehículo propio, será indemnizado en la misma forma, en la cantidad que estipule la Ley.

### ART. 83º.- RPT





## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

Cualquier modificación de la RPT, ya sea a iniciativa de la corporación, por solicitud de un funcionario público o por cualquier otra circunstancia, será elevada a la mesa general de negociación o en su defecto a la comisión de la RPT, para su aprobación.

### ART. 84º.- JUBILACIÓN PARCIAL

En cuanto a la jubilación parcial, los funcionarios públicos de este Ayuntamiento que deseen acogerse a dicha jubilación, deberán ajustarse a los requisitos establecidos en el artículo 166 del texto refundido de la *Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el R.D.L. 1/1994, de 20 de junio*, teniendo en cuenta lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del *R.D.L. 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público*. Igualmente, deberán someterse a las modificaciones de dicho artículo, introducidas por la *Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social*.

Como medida de fomento de empleo, se establece un reconocimiento a la jubilación voluntaria anticipada, siempre que hayan cumplido los 10 años continuados de antigüedad de prestación de servicio en el Ayuntamiento de Los Villares.

Las edades de jubilación anticipada, serán aquellas que la legislación vigente en esta materia regule.

La Corporación se compromete a sustituir, de acuerdo con la legislación vigente, con un contrato de relevo u otras medidas de fomento de empleo, a aquellos funcionarios que decidan su jubilación anticipada un año antes a la edad de jubilación que legalmente le corresponda.

### ART. 85º.- GRATIFICACIONES

Los funcionarios públicos podrán percibir, con carácter excepcional, gratificaciones por servicios extraordinarios realizados fuera de su jornada normal de trabajo.

Estas gratificaciones no podrán ser de carácter fijo en su cuantía ni periódicas en su devengo.

#### A) HORAS EXTRAORDINARIAS

15. Solamente podrán realizarse horas extraordinarias cuando hayan sido autorizadas previamente por escrito por la Delegación de Personal a instancia de la Jefatura del Servicio Municipal afectado, a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, en cuyo caso se justificarán posteriormente.

16. De acuerdo con lo establecido en el punto 1, de este apartado, los Jefes del Cuerpo de Policía Local, remitirán las correspondientes comunicaciones a la Delegación de personal para su aprobación, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Por las necesidades que se crean en estos servicios, para mantener el nivel de servicio que se presta al ciudadano, sobre todo en eventos, Semana Santa, Ferias de Junio y Octubre, se hace necesario la realización de un número mínimo de horas extraordinarias.

La realización de estas horas extraordinarias tendrá carácter voluntario y su compromiso será anual, teniendo en cuenta:

- Entre un servicio ordinario y el comienzo de un servicio extraordinario, debe haber un intervalo mínimo de 2 horas, salvo para los salientes de turno de noche que será de 8 horas.
- Si comenzado un servicio extraordinario se interrumpiese, por motivos no imputables al empleado público, o por accidente laboral, se computará la totalidad de servicio nombrado, a tal efecto todo servicio extraordinario se nombrará con su hora de comienzo y finalización.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

17. La presencia de servicios extraordinarios será siempre voluntaria, salvo en caso de siniestro o necesidad extrema, o cuando tenga que llevarlas a cabo todo el colectivo por necesidades de servicio, haciendo un reparto equitativo de dichos servicios de forma rotatoria dentro de un mismo departamento; estos servicios se nombrarán con una antelación de 48 horas, salvo casos urgentes, sin que la falta de dicha antelación suponga incremento en el abono de horas.  
Los servicios extraordinarios que se nombren a trabajadores municipales, serán por un mínimo de 4 horas.
18. Mensualmente el Área de Personal informará por escrito a las Secciones Sindicales, Comité de Empresa y Junta de Personal de este Ayuntamiento, de las horas extraordinarias realizadas, causa que las han motivado, empleados públicos que las han efectuado y Servicio Municipal al que están adscritos.
19. La prestación de servicios extraordinarios será siempre compensada económicamente, salvo petición expresa del funcionario público mediante solicitud al Área de Personal, en cuyo caso su compensación será horaria, teniendo que ser acumuladas hasta poder disfrutar un día completo de descanso. En caso de compensación horaria se llevará a cabo la siguiente proporción:
  - Descanso de 2 h. Por cada hora extraordinaria trabajada.
  - Descanso de 2,5 h. Por cada hora extraordinaria festiva o nocturna trabajada.
20. Dichos servicios extraordinarios serán abonados dentro del mes siguiente a la fecha de realización de los mismos, reseñándose en nómina las fechas de realización correspondientes.
21. Se fija el horario nocturno, a efectos de servicio extraordinario, desde las 22 a las 7 horas; tendrán carácter de festivo Sábados, Domingos y días de Fiesta marcados en el calendario para Los Villares.
22. La diferencia horaria entre las horas trabajadas por el funcionario público y las computadas como laborables con carácter general al resto del personal del Ayuntamiento, en las Fiestas de Semana Santa, ferias de Junio y Octubre, y aquellas otras fiestas que con carácter general establezca el Ayuntamiento, tendrán la consideración de horas extraordinarias festivas y su compensación será económica, salvo que el empleado solicite que les sean compensadas horariamente, según apartado 5.
23. Aquellos funcionarios públicos a los que se les nombrase servicio extraordinario que incluyese las franjas horarias comprendidas entre las 13 y las 16 horas ó entre las 21 y las 24 horas, tendrán derecho a descanso para merienda o cena, con abono por la Corporación a estos efectos de la cantidad de 28 euros por día completo. En el supuesto de que no se pudiera descansar por necesidades del servicio, se compensará con una hora a descontar del cómputo anual.
24. **IMPORTE DE LAS DISTINTAS HORAS EXTRAORDINARIAS:** La cantidad con la que habrá de retribuirse la hora extraordinaria de cada funcionario público, se calculará a partir del valor de la hora ordinaria trabajada; así la hora extraordinaria normal será igual al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50 %. Asimismo, la cantidad con la que se retribuirá la hora extraordinaria festiva o nocturna, será la resultante de incrementar la hora ordinaria un 75 %, siendo el valor de la hora extraordinaria festiva y nocturna el resultado de incrementar el 100 % de la hora ordinaria.  
El cálculo de la cantidad de la hora ordinaria de trabajo de cada funcionario público, se calculará dividiendo las retribuciones íntegras anuales (es decir, sueldo base, C.D., C.E., la antigüedad y pagas extras) entre las horas del calendario laboral.
25. El funcionario público que rebase el cómputo anual establecido para cada servicio, será compensado económicamente según el importe establecido para las horas extraordinarias festivas, salvo que solicite la compensación horaria, a tenor de lo establecido en el apartado 5.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

26. El funcionario público que sea requerido judicialmente fuera de su jornada de trabajo, por motivos laborales, ya sea para prestar declaración o asistencia a Juicio Oral, será retribuido con 2 horas extraordinarias por cada requerimiento como mínimo.
27. El funcionario público que por necesidades de servicio ampliase su jornada laboral, será compensado como servicio extraordinario. Dicha ampliación será retribuida por horas completas.
28. Elecciones:
  - El funcionario público que se encuentra libre de servicio y realiza la jornada completa: Todas las horas trabajadas tendrán la consideración de festivas o festivas y nocturnas a partir de las 22 horas; su compensación será económica.
  - Al funcionario público que por su turno le correspondiera servicio: A partir de la jornada habitual de trabajo, el exceso tendrá consideración de horas extraordinarias festivas o festivas y nocturnas si son a partir de las 22 horas, siendo su compensación económica.
29. Los servicios de carácter extraordinario que se nombren a los trabajadores municipales en festivos, nocturnos y días libres, serán por un mínimo de 4 horas.

### B) NOCTURNIDAD

Se establece como horario nocturno la franja horaria comprendida entre las 22 y las 7 horas, abonándose con la cantidad de 3,30 euros cada hora que el empleado público realice como consecuencia de su jornada normal de trabajo dentro de esta franja horaria.

### C) NOCHES DEL 24 y 31 DE DICIEMBRE y 5 DE ENERO.

Con independencia de lo establecido en el apartado B) y teniendo en consideración el especial significado de las noches del 24 y 31 de Diciembre, así como el 5 de Enero, el empleado público que preste servicio en alguna de estas noches, será gratificado con la cantidad de 300 euros. Para estas noches no se nombrarán servicios extraordinarios, a excepción de casos urgentes.

### D) PLUS SÁBADO, DOMINGO y FESTIVOS NO ESPECIALES TRABAJADOS.

Quienes realicen su jornada laboral de trabajo en sábados, domingos y festivos (siempre que estos no tengan la consideración de especiales), percibirán un plus de 3 euros por cada hora trabajada. Este plus se aplicará en la franja horaria que comprende desde las 22:00 horas del viernes a las 7:00 horas del lunes para sábados o domingos y de 22:00 horas del día anterior al festivo a las 22:00 horas del día festivo.

Asimismo, quien acuda a trabajar en domingo disfrutará de un día de descanso por cada otro trabajado, como formula rotatoria, salvo en aquellos supuestos en que, previo acuerdo con la representación sindical y la dirección del centro, se negocien y acuerden nuevas forma de organización del trabajo.

### E) PLUS DE FESTIVOS ESPECIALES TRABAJADOS.

Los trabajadores que presten servicio los días Jueves Santo, Viernes Santo, Navidad, Año Nuevo, Nochebuena, Nochevieja y día de Reyes percibirán una gratificación de 150 euros, sin menoscabo del día de compensación.

Si la jornada fuera parcial, el plus se liquidará en prorrata, en función de las horas trabajadas.

Si el día de disfrute del descanso semanal coincide con festivo, se respetará el festivo, dándose un día a cambio de descanso.

## ART. 86º.- PERCEPCIÓN DE HABERES.

La ordenación de pagos de personal, tiene carácter preferente y obligatorio sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los fondos de la Corporación, la cual regulará mediante las oportunas resoluciones, el procedimiento sustitutorio para el percibo de los empleados de las cantidades que deban percibir.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

El cobro de los haberes de los funcionarios públicos será inexcusablemente entre el día 1 y 5 de cada mes.

### ART. 87º.- LIQUIDACIÓN POR CESE

El personal que cese por voluntad propia, terminación de contrato, jubilación o fallecimiento, tendrá derecho a que se le incluya en la última nomina una liquidación por valor de cualquier otro concepto retributivo que la Corporación pudiera adeudarle, así como el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas, según el tiempo de trabajo dentro del año.

### ANEXO I

#### DEBERES DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL

Se entiende por deberes de carácter público y personal:

- La asistencia a Tribunales de Justicia previa citación.
- La asistencia a Plenos y Comisiones Informativas por los Concejales del Ayuntamiento.
- La asistencia a reuniones o actos motivados por la actividad de asociaciones cívicas por aquellos/as trabajadores/as que ocupen cargos directivos de las mismas.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como componentes de una mesa electoral.
- La asistencia a sesiones de un tribunal de examen o de oposiciones, con nombramiento de autoridad pertinente como miembro del mismo o a comisiones de valoración.
- La asistencia a consultas médicas del personal y/o con hijos/as, y/o disminuidos físicos y/o psíquicos, con la consiguiente justificación.
- La asistencia para la realización de los trámites necesarios para la expedición y renovación del D.N.I., pasaporte, carnet de conducir y certificados de organismos oficiales, así como el requerimiento de organismos como Notaría, Registro de la Propiedad siempre que supongan el cumplimiento del trabajador de las obligaciones que le corresponden como cualquier ciudadano y estos organismos tengan un horario que coincida con el horario de trabajo del empleado público.

### ANEXO II

#### DÍAS POR ANTIGÜEDAD

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007 del 13-05-2007 en sus artículos 48.1.k y 48.2)



**EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).**

TABLA DE INCREMENTO DE ASUNTOS PARTICULARES POR ANTIGÜEDAD					
ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR	Con menos de 6 Trienios	Con 6 Trienios de antigüedad	Con 8 Trienios de antigüedad	Con 9 Trienios de antigüedad	Con 10* Trienios de antigüedad
INCREMENTO	0	2	1	1	1
TOTAL	6	8	9	10	11

\*Sucesivamente se va incrementando un día por cada trienio de antigüedad sin límite.

- 2 Días de permiso por coincidir 24 y 31 de diciembre de 2016 en sábado:

*B.O.E. Número 309, de 27 de diciembre de 2005*

*B.O.E. Número 313, de 29 de diciembre de 2012*

Ley 53/2002, 30 de diciembre, Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.

**ANEXO III**

TABLA DE INCREMENTO DE VACACIONES POR ANTIGÜEDAD					
ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR	Con menos de 15 años de antigüedad	Con 15 años de antigüedad	Con 20 años de antigüedad	Con 25 años de antigüedad	Con 30 años de antigüedad
INCREMENTO DÍAS	0	1	1	1	1
TOTAL DÍAS HÁBILES	22	23	24	25	26

**REGLAMENTO DE VESTUARIO**

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

Los representantes sindicales participarán en la determinación y en la selección del vestuario necesario, de acuerdo con las necesidades del colectivo.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

### *Personal de Jardines, Mantenimiento y Oficinos*

- \* Dos pantalones y chaquetilla.
- \* Dos camisas de manga corta y dos de manga larga.
- \* Un par de botas.
- \* Un anorak cada tres años.
- \* Un gabán impermeable con capucha cada 2 años.

### *Policía Local*

\* Toda la uniformidad se ajustará conforme a la Orden de 16 de Febrero de 2009, de la Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía, por la que establece la descripción, diseño y características técnicas de la uniformidad de las Policías Locales de Andalucía, renovándose las prendas una vez deterioradas.

### *Limpiadoras*

- \* Dos batas para el verano.
- \* Dos monos de dos piezas para el invierno.
- \* Un par de zuecos o calzado deportivo.
- \* Anorak cada 3 años

### *Personal de guardería*

- \* Dos batas
- \* Un par de zuecos

### *Monitor deportivo*

- \* Un chándal
- \* Calzado de deporte

A aquellos empleados que estén en situación de baja por enfermedad que se prevea de larga duración no se les proporcionará uniforme hasta su reincorporación laboral, en orden a conseguir un uso racional de los uniformes.

Se establecerá con carácter general una prioridad de entrega para la ropa de verano de mayo a junio y para la de invierno de septiembre a octubre.

Cuando se deterioren por el desempeño del servicio se renovará cualquier tipo de prenda.

En los servicios que haya obligatoriedad de realizar ejercicios físicos se dotarán del vestuario correspondiente.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### PRIMERA.- CÓNYUGE.

A los efectos de los artículos donde se haga mención en el presente Acuerdo, se entenderá por cónyuge a la persona a quien esté ligado de forma permanente o por vínculo legal el empleado público, haciéndose extensible a:

- Parejas de hecho, desde el momento de su registro en la Administración correspondiente.
- Parejas estables con un año o más de convivencia en común.
- Parejas estables con hijos en común.

### SEGUNDA.- CONSOLIDACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL Y VACANTES.

El Ayuntamiento de Los Villares se compromete a la realización de una oferta de empleo público para la consolidación del personal temporal, condicionada a la regulación legislativa que se establezca al respecto.



## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

### TERCERA.- VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Durante el primer trimestre de 2017 se realizará una valoración de puestos de trabajo para adecuar aquellos que sus funciones no se adecuen a la realidad del puesto.

### CUARTA.- BOLSA DE PRODUCTIVIDAD.

Durante el primer trimestre de 2017 se llevará a cabo la creación y estudio de una bolsa de productividad para recompensar económicamente aquellos puestos que así lo requieran.

Sus efectos económicos tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2017.

### QUINTA.- FONDOS ECONÓMICOS.

Si durante la vigencia del presente acuerdo, se produjese por parte de la Administración Central el establecimiento de fondos económicos para la recuperación del poder adquisitivo de los empleados públicos, será de aplicación al personal de éste Ayuntamiento en igual cuantía y a través de una nómina de incidencias, computándose dichas cantidades como masa salarial.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### PRIMERA.- ENTRADA EN VIGOR DEL CAPITULO V.

Las disposiciones del Capítulo V entrarán en vigor a partir del 01/01/2019, salvo que la situación económica del Ayuntamiento lo permita anteriormente.

Recogida en el presente acuerdo marco.

EN LOS VILLARES A 19 DE SEPTIEMBRE DE 2017.

LA CORPORACION      LOS SINDICATOS      LA SECRETARIA ACCTAL

Sometido a votación, el acuerdo resulta aprobado por mayoría absoluta legal, con 7 votos a favor del PP, y 4 abstenciones del PSOE.

## ASUNTO QUINTO.- MODIFICACIÓN RÉGIMEN RETRIBUTIVO CONCEJALÍAS.

El Sr. Alcalde explica que tras la modificación de las delegaciones de competencias de Concejalías existentes, mediante la Resolución de fecha 23 de agosto de 2017, con número 168, de la que ya se dio cuenta al Pleno en la Sesión anterior, y visto que tras dicha reorganización procede la modificación del régimen retributivo de las Concejalías existentes, se propone al Ayuntamiento Pleno la asignación por dedicación parcial de la cantidad 14 pagas de 600 Euros (netos) a la Sra. Concejala D<sup>a</sup>. María Estela Palacios Aguilar.

D<sup>a</sup>. Ana Morillo Anguita, Portavoz del PSOE, pregunta si la retribución conlleva el incremento del 1%, a lo que el Sr. Alcalde responde que no está seguro de si a los cargos políticos se les aumenta la retribución en la misma proporción. D<sup>a</sup>. Ana Morillo argumenta que votarán en



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES (JAÉN).

contra, pues en la misma línea de plenos anteriores, y que el resto de Concejales no reciben ningún tipo de retribución, cree que todos deberían hacer un esfuerzo.

El Sr. Alcalde responde que no esperaba otra cosa, y que si él estuviera en la oposición también votaría lo mismo.

Se debate sobre el asunto prolongadamente, refiriendo el tema de las retribuciones de los cargos públicos.

D. Pedro Cabrera Cabrera, Portavoz del PP, explica que entiende la postura del PSOE, y se solidariza con D<sup>a</sup>. Ana Morillo en la responsabilidad que tiene por el Ayuntamiento, que la Junta de Andalucía también está igual o peor, y que cuando ella renuncie a su sueldo y trabajo solidariamente lo hablarán.

Sometido a votación el acuerdo resulta aprobado por mayoría absoluta legal, con 7 votos a favor del PP y 4 votos en contra del PSOE.

Y siendo los asuntos tratados el objeto de la Sesión, se levantó la misma por el Sr. Alcalde a las veintiuna horas y cincuenta minutos, de todo lo cual, y como Secretaria, doy fe.

Los Villares, a 4 de octubre de 2017.

Vº Bº  
EL ALCALDE,

LA SECRETARIA,