

**CONVENIO COLECTIVO Y REGLAMENTO DEL PERSONAL EMPLEADO/A PÚBLICO/A DEL  
EXCMO. VILLANUEVA DE LAS CRUCES**

**ÍNDICE DE MATERIAS**

**CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

- Artículo 1.- Objeto y normas supletorias
- Artículo 2.- Ámbito funcional y personal
- Artículo 3.- Ámbito temporal
- Artículo 4.- Ámbito territorial
- Artículo 5.- Comisión Paritaria y de Negociación
- Artículo 6.- Indivisibilidad del Reglamento

**CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

- Artículo 7.- Organización y competencias
- Artículo 8.- Acuerdos posteriores pactados
- Artículo 9.- Clasificación profesional
- Artículo 10.- Relación de puestos de trabajo (RPT)

**CAPÍTULO III.- RETRIBUCIONES E INDEMNIZACIONES**

- Artículo 11.- Retribuciones económicas.
- Artículo 12.- Servicios especiales o extraordinarios
- Artículo 13.- Relación de horas extras realizadas
- Artículo 14.- Desplazamientos
- Artículo 15.- Dietas
- Artículo 16.- Transferencias de servicios y personal

**CAPÍTULO IV.- EMPLEO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

- Artículo 17.- Contrataciones y publicidad
- Artículo 18.- Derecho de formación
- Artículo 19.- Trabajos de superior categoría.

**CAPÍTULO V.- JORNADA, HORARIOS Y PERMISOS**

- Artículo 20.- Jornada de trabajo y horarios
- Artículo 21.- Vacaciones
- Artículo 22.- Excedencias
- Artículo 23.- Licencias y permisos retribuidos
- Artículo 24.- Licencias no retribuidas

**CAPÍTULO VI.- AYUDAS SOCIALES**

- Artículo 25.- Aplicación
- Artículo 26.- Ayudas de estudio. Otras ayudas
- Artículo 27.- Otras prestaciones sociales.
- Artículo 28.- Jubilación.
- Artículo 29.- Anticipos reintegrables.

**CAPÍTULO VII.- PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

- Artículo 30.- Empleados públicos con discapacidad.
- Artículo 31.- Situación de I.T. y A.T.
- Artículo 32.- Cobertura de riesgos y asistencia jurídica
- Artículo 33.- Ausencia injustificada derivada de detención
- Artículo 34.- Régimen disciplinario
- Artículo 35.- Prescripción de faltas

## **CAPÍTULO VIII.- SALUD LABORAL**

Artículo 36.- Salud laboral

Artículo 37.- Igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 38.- Reconocimiento médico

Artículo 39.- Vestuario

## **CAPÍTULO IX.- DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES**

Artículo 40.- Derechos y garantías sindicales

Artículo 41.- Cuotas sindicales

Artículo 42.- Formación

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

## **DISPOSICIONES FINALES**

## **ANEXOS**

## **CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1.- Objeto y normas supletorias.**

- 1.- El presente Reglamento/Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- 2.- En todo aquello que no esté recogido en el presente Reglamento/Convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias.
- 3.- Se consideran incorporados al presente Reglamento/Convenio los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos más representativos y la Administración, la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) y la FAMP (Federación Andaluza de Municipios y Provincias), así como las particularidades que puedan establecerse para el personal laboral en su convenio en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

### **Artículo 2.- Ámbito funcional y personal.**

El presente Reglamento/Convenio se extiende en todo el ámbito de la actividad que el Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces realiza en todos sus centros y dependencias actuales, así como los que pudieran crearse en el futuro, estén ubicados o no en el término municipal de VILLANUEVA DE LAS CRUCES, y será de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces con régimen jurídico funcional o laboral, con al menos un año de servicios ininterrumpidos; excluyendo el personal vinculado a programas formativos, proyectos PFEA y programas específicos de inserción de empleo objeto de subvenciones.

### **Artículo 3.- Ámbito temporal.**

- 1.- Este Reglamento/Convenio entrará en vigor, tras su aprobación por el Pleno de la Corporación Municipal, con efectos retroactivos, desde el 1 de Enero de 2020, y su vigencia será desde dicha fecha hasta el 31 de diciembre de 2022.
- 2.- Agotada su vigencia, sin que se hubiera producido denuncia expresa, el Reglamento/Convenio se considerará prorrogado por periodos anuales sucesivo respecto a la fecha en que finaliza su vigencia.
- 3.- Una vez denunciado el presente Reglamento/Convenio, este permanecerá vigente en su contenido normativo, hasta que sea sustituido por el nuevo convenio.

### **Artículo 4.- Ámbito territorial.**

Este Reglamento/Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces, los que existen actualmente más lo que se creen en un futuro.

#### **Artículo 5.- Comisión Paritaria y de Negociación.**

- 1.-A partir de la entrada en vigor del presente reglamento, y como máximo un mes después de su firma, ambas partes se comprometen a crear una Comisión Paritaria y de Negociación como órgano de interpretación y vigilancia de los textos contenidos en el mismo.
- 2.-Dicha Comisión estará constituida por 4 vocales: 2 en representación de la Corporación Municipal del Excelentísimo Ayuntamiento; 1 en representación del personal funcionario/a público/a, y 1 en representación del personal laboral, pudiendo cada una de las partes estar acompañados por un asesor, con voz, pero sin voto. Caso de no existir funcionarios en activo, se designara representante de entre el personal laboral. Asimismo, se establecerán y formarán parte de la Comisión Paritaria las figuras de un Presidente, que será elegido por el propio Ayuntamiento, y un Secretario, que designarán los representantes de los empleados públicos del Ayuntamiento, y que puede ser el propio Secretario de la Corporación Municipal, si así lo consideran conveniente. La función de ambos será la redacción y firma de las actas. De las reuniones se levantará acta.
- 3.- La Comisión se reunirá a petición escrita de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de 5 días naturales posteriores a la petición y con expresión del Orden del Día.
- 4.- Cualquier discrepancia, tanto individual como colectiva que surja en la interpretación del presente reglamento, habrá de someterse con carácter previo a la Comisión Paritaria, mediante escrito razonado en el que se exponga claramente la petición concreta que se haga.
- 5.- La Comisión Paritaria está obligada a resolver en el plazo máximo de 5 días naturales desde la recepción del escrito mencionado.
- 6.- En caso de que las partes no se pongan de acuerdo se recurrirá al Servicio de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA). Siendo esto preceptivo, como requisito para la interposición de conflicto colectivo o convocatoria de huelga.
- 7.- En los casos de interpretación del Reglamento/Convenio, las resoluciones adoptadas por la Comisión no impedirán, en ningún caso, el derecho de las personas afectadas a emprender las acciones legales que procedan ante la Jurisdicción competente.

#### **Artículo 6.- Indivisibilidad del Reglamento.**

- 1.- Las condiciones pactadas en el presente Reglamento/Convenio son mínimas y constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente. Asimismo, serán respetadas las circunstancias más beneficiosas que por común acuerdo, uso o costumbre viniera disfrutando el personal municipal, por lo que el Ayuntamiento establecerá cuantas mejoras se estipulan para que sus empleados/as obtengan un mayor rendimiento y sientan una mayor vinculación con el mismo.
- 2.- No obstante, en el supuesto de que la Jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, dejase sin efecto o modificase alguna de las estipulaciones del presente Reglamento/Convenio, tan solo quedará sin eficacia práctica el o los artículos sobre los que se hayan producido la resolución judicial firme correspondiente, manteniéndose vigente la eficacia del resto del contenido normativo del Reglamento/Convenio, procediéndose a la renegociación por las partes del contenido que la jurisdicción competente hubiere, en su caso, considerado no ajustado a derecho, facultándose para ello a la Comisión Paritaria y de Negociación.

### **CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DE TRABAJO**

#### **Artículo 7.- Organización y competencias.**

- 1.- La organización práctica del trabajo será competencia de la Corporación a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente, previa consulta y oída la representación de los empleados públicos municipales..

La racionalización de sistemas y métodos de trabajo tendrán entre otras, las siguientes finalidades:

- a.- Mejora de prestaciones de servicio al ciudadano.
  - b.- Simplificación del trabajo y mejora de métodos.
  - c.- Establecimiento de plantillas concretas de personal.
- 2.- Los cambios organizativos, individuales o colectivos, que afecten al personal en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente Reglamento/ Convenio, así como cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento que afecten a sus potestades de organización puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los/as empleados/as, deberán ser tratados y acordados en el seno de la Comisión Paritaria y de Negociación, así como cualquier norma que haya de ser adoptada

Quedan excluidas de la obligatoriedad de la consulta o negociación en su caso, las decisiones del Ayuntamiento que afecten a sus potestades de organización, al ejercicio de los derechos de la ciudadanía ante el personal municipal y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

### **Artículo 8.- Acuerdos posteriores pactados.**

Los pactos y acuerdos que adopte la Comisión Paritaria en todo lo referente a este Capítulo, formará parte integrante del presente Reglamento/Convenio.

### **Artículo 9.- Clasificación profesional.**

- 1.- La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de las diferentes escalas, grupos y empleos o categorías profesionales en que puede ser agrupado el personal, de acuerdo con la titulación o formación exigida, el puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñen.
- 2.- La categoría profesional (escala, grupo y empleo) define la prestación de servicio, las funciones a desempeñar y determina la carrera y promoción profesional.
- 3.- De conformidad con lo establecido en el art. 76 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, se establecen los siguientes grupos de clasificación:

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Título de Bachiller o Técnico.

C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

### **Artículo 10.-Relación de puestos de trabajo (RPT).**

- 1.- Es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, y en el que se precisan sus características esenciales.
- 2.- La RTP incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, con expresión de:
  - Denominación.
  - Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.
  - Naturaleza (empleado/a público/a/laboral).
  - Código numérico de identificación
  - Requisitos exigidos para su desempeño y sistema de provisión.

- Situación individualizadas (vacante, cubierto, interino, o con reserva) y nombre de la persona que lo ocupa.
- 3.- Anualmente la Corporación procederá a actualizar la plantilla orgánica y la RPT y la aprobará juntamente con sus presupuestos; todo ello en los términos establecidos en el art. 90 y siguientes de la Ley 7/85, Art. 126 y siguientes del Real Decreto Legislativo 781/1986, Art. 32 de la Ley 9/87 y legislación concordante; así como en el Estatuto Básico del Empleado Público ( en adelante EBEP ), y las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada año.
- 4.-Se añadirá como anexo a este Reglamento/Convenio la Relación de Puesto de Trabajo que deberá ser aprobada por la Corporación Municipal después de la firma del presente convenio, en cuanto sea posible en virtud de la carga de trabajo, y en todo caso antes de la finalización de su vigencia.
- 6.-También se incluirá como anexo al presente convenio los “Factores, grados y puntos a considerar en la valoración de puestos de trabajo” si hubiese lugar para ello.
- 5.- La R.P.T. es pública.

### **CAPÍTULO III.- RETRIBUCIONES E INDEMNIZACIONES**

#### **Artículo 11.- Retribuciones económicas.**

- 1.- Las retribuciones básicas tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública.
- 2.- Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los empleados públicos.
- 3.- Las pagas extraordinarias serán de dos al año y por la cuantía que supongan el 100% de las retribuciones mensuales de cada empleado. Las pagas extras se devengarán junto con las nóminas de los meses de junio y diciembre. En el caso de los/as funcionarios/as públicos/as las pagas extraordinarias deberán atender a lo previsto en el art. 22.4 del EBEP.
- 4.- La Corporación defenderá, en sus presupuestos anuales, la necesidad irrenunciable de configurar sus créditos de personal con carácter de vinculantes y ampliables, no pudiéndose verificar redistribución, transferencia ni modificación presupuestaria alguna que les afecten negativamente.
- 5.- La ordenación del pago de gastos de personal tendrá carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los fondos correspondientes de la Corporación, y se establece como fecha límite de abono de la nómina el último día hábil del mes en curso. No obstante, por cuestiones que habrán de justificarse debidamente, esta fecha podría posponerse hasta el día 5 del mes siguiente, si fuese necesario.
- 6.- Conceptos retributivos:

**a)- El Sueldo y Trienios** que correspondan al grupo de titulación al que pertenezca. Sus cuantías serán las que cada año vengán reflejadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado

Los efectos económicos de los trienios se producirán a partir del mes siguiente a aquel en que se cumplan los mismos y serán reconocidos de oficio para todo el personal acogido al presente convenio y por la cuantía en el que se haya perfeccionado dicho trienio.

Los derechos económicos contemplados en la legislación vigente, en cuanto al reconocimiento de servicios prestados en cualquier Administración Pública, como personal funcionario/a o laboral, serán de aplicación, previa solicitud, a todo el personal que preste servicios en el Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces.

La ordenación del pago de gastos de personal tendrá carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los fondos correspondientes de la Corporación.

Cuando un/a trabajador/a cambie de empleo o nivel, percibirá la antigüedad en la cuantía correspondiente al nuevo grupo o nivel asignado. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan en la actualidad los/as trabajadores/as, por aplicación individualizada de su antigüedad en este Ayuntamiento.

b)- **El Complemento de Destino** que corresponda al nivel del puesto que se desempeñe, con la cuantía que para cada año establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado. No obstante, se podrán percibir complementos de destino superiores en función del grado consolidado por haber desempeñado con anterioridad puestos de nivel superior.

c)- **El Complemento Específico** es el instrumento legalmente establecido para retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, disponibilidad, responsabilidad, penosidad, peligrosidad, de acuerdo con la normativa vigente. El Complemento Específico se regulará o modificará a través de una Valoración de Puestos de Trabajo (V.P.T.) o cualquier modificación que pudiera realizarse será a través de éstos o negociación de complementos específicos individuales o colectivos a través de la Comisión Paritaria. La suma de la cuantía de cada una de estas condiciones particulares que conforman el Complemento Específico vendrá determinada en un documento (VPT) que se unirá al presente Reglamento/Convenio como documento anexo; manifestando todas las partes el compromiso de negociación y aprobación en Comisión Paritaria de la RPT/VPT del Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces, antes de la finalización del mes de Octubre de cada año.

La cuantía económica del complemento específico vendrá determinada por la multiplicación del número de puntos del dicho complemento por el precio del punto indicado en el documento que acompañe a la Valoración de Puestos de Trabajo, tras alcanzado en comisión de seguimiento del convenio..

Los puestos de trabajo que, de conformidad a la relación de puestos de trabajo, estén sometidos a horario flexible, o estén sometidos a turnos de trabajo, o estén sometidos a especiales condiciones de penosidad/peligrosidad, o estén sometidos a jornada de mañana y tarde, percibirán, en concepto de Complemento Específico Variable las cantidades reflejadas en los Anexos económicos del presente convenio o en acuerdo alcanzado en la comisión de seguimiento del convenio.

d)- **El Complemento de Productividad** retribuye el especial rendimiento, el interés e iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. La aplicación individualizada de retribuciones por este concepto, así como su distribución por áreas o programas, dentro de la correspondiente dotación presupuestaria, se realizará a partir de la aprobación de la RPT prevista en el presente Reglamento/Convenio, mediante la planificación de objetivos y de común acuerdo con los representantes de los trabajadores.

En caso de asistencia a órganos colegiados por parte de aquellos trabajadores que tengan encomendadas las funciones de fe pública y las mismas se realicen fuera del horario laboral, se podrá considerar las mismas como objetivo de productividad o bien como elemento de consideración independiente en el complemento específico y por la misma cuantía que la establecida en el presupuesto municipal para estas sesiones.

e)- **Las Pagas Extraordinarias** tendrán la cuantía legalmente establecida por el Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces, siendo su importe igual al total de las retribuciones básicas y complementarias. Se abonarán en las nóminas de junio y diciembre.

Cuando el tiempo de servicios prestados sea inferior a la totalidad del periodo correspondiente a una paga esta se abonará en la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Los/as trabajadores/as en servicio activo con permiso sin derecho a retribución devengarán la correspondiente retribución proporcional.

En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día de cese y con referencia a la situación y derecho del trabajador/a en dicha fecha.

El incremento de retribuciones para los años de vigencia del convenio será, con carácter general, el legalmente previsto, como máximo, en las respectivas leyes de presupuestos generales del estado, anuales.

## **Artículo 12.- Servicios especiales o extraordinarios.**

Serán considerados servicios especiales o extraordinarios aquellos realizados por encima de la jornada habitual de trabajo del/a empleado/a. Estos servicios extraordinarios, ya sean horas extras o guardias de localización, serán abonados según el siguiente cuadro.

En caso de que hubiere que realizarlas habrá de tenerse en cuenta que deben ser autorizadas previamente.

Los servicios extraordinarios que, debidamente autorizados, se presten desde la entrada en vigor de este Reglamento/Convenio, serán gratificados según la siguiente tabla:

Grupo/ Subgrupo	H. Ext. Ordinarias (Euros/hora o fracción de hora)	H.Ext. Nocturnas o festivas (Euros/hora o fracción de hora)	H. Extr. Nocturnas y Festivas (Euros/hora o fracción de hora)	Guardias de Localización (Euros/días)
A1	19,23	30,33	38,99	17,33
A2	18,61	28,98	37,28	16,57
C1	17,93	27,53	35,39	15,73
C2	16,53	26,24	33,74	15,53
AP	15,53	25,44	32,70	14,53

- 1.-Las Horas Extraordinarias Ordinarias serán las realizadas entre lunes y viernes, desde que finaliza el horario habitual de trabajo, hasta las 22:00 de la noche. Las horas realizadas en cualquier día festivo de carácter local, provincial, autonómico y nacional, así como las trabajadas en sábados y domingos, tendrán la calificación de festivas
- 2.- Las Horas Extras Nocturnas serán las que se desarrollan entre las 22:00 horas y las 7:00 horas del día siguiente.
- 3.- Horas extras nocturnas y festivas serán las realizadas en sábados, domingos o días festivos entre las 22:00 y las 7:00 horas del día siguiente
- 4.- Alternativamente y a voluntad del/a empleado/a público/a y siempre que lo permitan las necesidades del servicio podrán compensarse con disminución de la jornada habitual de trabajo, en tiempo doble por cada hora extraordinaria realizada. En fines de semana, festivos y nocturnos, la compensación será de tres horas de descanso por cada hora de servicios extraordinarios. Dicha compensación se establecerá en los días que el trabajador designe, salvo necesidad urgente y justificada de situaciones no previstas en relación con el servicio o trabajo ordinario.

#### **Artículo 13.-Relación de horas extras realizadas.**

Los órganos de representación del personal podrán exigir, y la Corporación tendrá el deber de entregar, una relación nominal por cada trabajador/a de las horas extras realizadas, mensualmente, así como de los días de servicios en que dichas horas se han prestado.

#### **Artículo 14.- Desplazamientos.**

Los/as empleado/as público/as que tengan que desplazarse por motivo del servicio o asistencia a cursos de formación percibirán por este concepto una indemnización o compensación económica para resarcirle de los gastos que tengan que realizar por utilización de otros medios de transporte cuando no sea posible o conveniente el uso de vehículos propios del Ayuntamiento.

Hasta nueva actualización, se establece en 19 céntimos de euros la cantidad a abonar por cada kilómetro realizado, más las tasas de aparcamiento que se justifiquen.

La citada compensación será la aprobada en las bases de ejecución de los presupuestos municipales, y serán actualizadas previa reunión de la Comisión de Seguimiento del Reglamento/Convenio, o cuando lo haga la administración del estado.

#### **Artículo 15.- Dietas.**

La normativa reguladora de esta materia la constituye el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio (B.O.E. n° 68 de 19 de marzo de 1988) y las disposiciones posteriores que la desarrollan.

Hasta nueva actualización, se establece en 29 euros la cantidad máxima a abonar en caso de que corresponda el abono de una dieta completa.

No obstante, se aplicará lo aprobado en las bases de ejecución de los presupuestos municipales, en su caso, y serán actualizadas previa reunión de la Comisión de Seguimiento del Reglamento/Convenio.

#### **Artículo 16.- Transferencias de servicios y personal.**

El Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces se compromete a no privatizar o externalizar ningún servicio esencial. En caso de que esta opción fuera ineludible, el ayuntamiento deberá incluir los acuerdos recogidos en este reglamento/convenio como cláusula de mínimos para aquellos/as empleados/as que estuvieran contratados con anterioridad a la externalización o privatización por el Ayuntamiento.

Igualmente, en caso de cese de la actividad por parte de la empresa adjudicataria, el Ayuntamiento priorizará el retorno del/a empleado/a, siempre que existan en ese momento plazas a cubrir.

En el caso de haber terminado y finiquitado previamente la relación laboral entre Ayuntamiento y trabajador/a, no se tendrá en cuenta el punto anterior.

En el supuesto de que durante el período de vigencia de este Reglamento/Convenio se produjese el traslado de un/a trabajador/a de un puesto a otro, se negociará la adaptación de las remuneraciones, manteniendo las más beneficiosas para el/la trabajador/a.

Las condiciones de trabajo de carácter personal reconocidas con anterioridad y que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas serán respetadas.

### **CAPÍTULO IV.- EMPLEO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 17.-Contrataciones y publicidad.**

Con carácter general, será necesaria la publicación de la convocatoria y bases que regulen las sustituciones de puestos de estructura, y serán cubiertos según el siguiente orden:

1º Promoción interna.

2º Según orden de candidatos/as en el proceso selectivo de convocatoria de la plaza a sustituir.

3º Bolsa municipal de empleo (si se prevé una sustitución inferior a tres meses).

Para las contrataciones temporales se estará a lo previsto en el Reglamento de la Bolsa Municipal de Empleo, cuyas listas en todo caso, estarán ordenadas en base a criterios objetivos y con cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y publicidad. Antes del inicio de cada mes, las distintas áreas, deberán comunicar al departamento de Recursos Humanos las necesidades de este tipo de contrataciones que se prevean para el mes inmediato siguiente.

Cuando las contrataciones temporales atiendan a un perfil específico para el que no sea posible seguir la lista ordenada de la bolsa Municipal de Empleo o ésta no recoja la especialidad requerida, deberá de darse publicidad a dicha necesidad de contratación junto con el perfil y requisitos exigidos, así como los medios objetivos de valoración y tribunal de selección en el tablón municipal de Anuncios, Portal de Transparencia y la Web Municipal, todo ello con la antelación suficiente para que los interesados puedan instar solicitud y como mínimo de 10 días.

Los criterios objetivos de selección serán fijados por el concejal responsable de cada programa, con audiencia de la Comisión Paritaria.

En el supuesto de que un determinado programa subvencionado exija la solicitud de oferta pública de empleo al Servicio Andaluz de Empleo y dicha oferta sea comprensiva de un número de candidatos/as superior al demandado, la selección se realizará por el establecimiento previo de criterios objetivos, que atenderán a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Cuando se realicen convocatorias públicas, las propias bases reguladoras o en su defecto el acuerdo de resolución podrá disponer la constitución de una bolsa de empleo entre los/as candidatos/as y por su orden, que habiendo superados las pruebas selectivas no resulten elegidos/as, para puestos de trabajo de la misma categoría y similares funciones.

El Ayuntamiento respetará las selecciones de personal realizadas con anterioridad al presente Reglamento/Convenio cuando de las mismas se haya inferido contrataciones.

#### **Artículo 18.- Derecho de formación.**

Los/as trabajadores/as tienen derecho a la formación profesional permanente y continuada. Para ello, el Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces facilitará el acceso y participación de sus empleados a los cursos de formación organizados por la FEMP, FAMP, MAP, Excma. Diputación de Huelva o cualquier otra Institución Pública, siempre que éstos tengan relación directa con la actividad realizada por el trabajador.

#### **Artículo 19º. - Trabajos de superior categoría.**

Provisionalmente, los puestos de trabajo cuyas funciones no pudieran estar atendidas por permiso sin sueldo, enfermedad y otras circunstancias análogas de sus titulares, podrán ser desempeñadas en virtud de designación de la Alcaldía, por trabajadores con titulación suficiente para ello. En cualquier caso, serán oídos los representantes del personal, salvo que la urgencia impidiera tal trámite, en cuyo caso se dará posterior cuenta a aquellos. Tal desempeño de funciones generará derecho a la percepción de la diferencia existente entre las retribuciones fijas de los puestos de trabajo desde el primer día en que se desempeñe el puesto, entendiéndose comprendida en tales diferencias las que se deriven del grupo de adscripción, nivel de complemento de destino y complemento específico, incluidos los casos de sustitución de las vacaciones anuales del titular de la plaza y/o puesto. El tiempo prestado en comisión de servicios será computable para consolidar el grado correspondiente al puesto desempeñado condicionando esa posibilidad a que se obtenga con carácter definitivo dicho puesto u otro de igual o superior nivel.

Si no se pudiera operar la sustitución prevista en el párrafo anterior por trabajadores con titulación suficiente, no se devengará en este supuesto las percepciones correspondientes al grupo de adscripción.

### **CAPÍTULO V.- JORNADA, HORARIOS Y PERMISOS**

#### **Artículo 20.- Jornada de trabajo y horarios.**

- 1.- La jornada de trabajo será de 35 horas semanales y se realizara de forma continuada con las excepciones que demanden las necesidades de los servicios, que serán determinados en el calendario anual. Como norma general, la jornada se prestará de lunes a viernes, desde las 08:00 hasta las 15:00 horas. Para empleados con contratación a tiempo parcial, la jornada y horario será la que venga estipulada en el contrato.
- 2.- Durante los meses de Julio y Agosto, los periodos comprendidos entre el 24 de diciembre al 6 de enero, Semana Santa y fiestas locales, se podrá establecer una jornada reducida que será fruto de negociación entre Ayuntamiento y trabajadores del mismo. En todo caso, no podrá ser inferior a una reducción diaria de 2 horas. Esta reducción no será objeto de reducción en las retribuciones, sino que se contemplará a estos efectos como retribuable.

En los casos en que, por motivo de servicio, el/la trabajador/a no pudiese beneficiarse de las reducciones en su jornada laboral recogidas en el presente convenio, se le compensará mediante retribución de las horas no disfrutadas de acuerdo con lo estipulado en el art. 12 del presente Reglamento/Convenio.

Independientemente de los días festivos de carácter oficial, serán, además, de descanso retribuido los días 24 y 31 de Diciembre, así como el día 5 de Enero. No obstante, deberán atenderse los servicios mínimos indispensables en cada centro de trabajo, por lo cual en los mismos deberá permanecer al menos un/a empleado/a que pueda dar el citado servicio.

- 3.- El/la empleado/a tendrá derecho a un descanso semanal de dos días seguidos que se harán coincidir con sábado y domingo, salvo aquellos sistemas de trabajo en que se negocie y acuerde otro tipo de distribución del descanso y la jornada laboral por las particularidades del servicio, tras su aprobación en comisión paritaria.

El personal que trabaje a turnos disfrutará su descanso semanal, al menos, en fines de semana alternos.

Entre el fin de una jornada laboral de trabajo y el inicio de la siguiente deberán mediar, al menos 16 horas, salvo para aquellos puestos en que, bien por necesidades del servicio y/o condiciones particulares de trabajo sea necesario negociar otro tipo de régimen de descanso.

No obstante, y en aquellos trabajos previamente programados por el Ayuntamiento con una antelación al menos de dos días, si algún/a empleado/a público/a fuera de su jornada laboral fuere requerido para el empleo de sus funciones en sábado, domingo o festivo, se compensará conforme a lo establecido en el artículo 12 del presente documento.

- 4.- En la jornada completa y continuada, el empleado/a público/a tendrá derecho a disfrutar de un descanso de 20 minutos que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. Para jornadas a tiempo parcial, este descanso será proporcional a la jornada.
- 5.- El/la empleado/a tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo. La asistencia estos cursos computará siempre como tiempo de trabajo efectivo.
- 6.- A los/as trabajadores/as que por razones de puesto de trabajo no puedan disfrutar de los días festivos establecidos como no laborables en el calendario laboral anual y los recogidos en el presente convenio, se les compensará con la cantidad de un día de trabajo por cada uno de ellos.
- 7.- Para aquellos colectivos que deban prestar servicio las noches del 24 y 31 de Diciembre, así como la tarde del 5 de enero, la jornada será realizada por el personal asignado por cuadrante, pudiendo ser sustituidos por aquellos que voluntariamente quisieran prestarlos. Dichos servicios se gratificarán en todo caso con la cantidad de 50,00 €, sin perjuicio de las cantidades que pudiesen corresponder al tiempo trabajado como servicio extraordinario.
- 8.- Los/as trabajadores/as que trabajen a turnos o que deban realizar guardias deberán conocer sus horarios con al menos 60 días de antelación. La plantilla de estos horarios, el posible número de operativos o servicios extraordinarios a realizar y los criterios para cubrir bajas o imprevistos deberán ser negociados con carácter anual con la representación sindical con la finalidad de no rebasar la jornada máxima anual y establecer, en su caso, las correspondientes compensaciones.

## **Artículo 21.- Vacaciones.**

- El período de vacaciones retribuidas será por cada año completo de servicios, de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.
- Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir los quince años de servicios efectivos, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicios.
- Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.
- A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.
- A petición del/a empleado/a, y como medida excepcional de conciliación de la vida laboral y familiar, 7 de los días hábiles de vacaciones se podrán disfrutar individualmente, y el resto en fracciones no inferior a 5 días.
- Antes de finalizar el mes de Abril los/as empleados/as deberán haber cursado su solicitud de vacaciones. Y antes de que finalice el mes de Mayo, el Concejal de Personal confeccionará el cuadrante de vacaciones anuales del personal del Ayuntamiento, teniendo en cuenta las preferencias de los/as empleados/as público/as y las necesidades y cobertura de los servicios.

- Una vez programadas las vacaciones, no podrá variarse el tiempo de su disfrute, salvo por solicitud razonada del interesado y que no perjudique el desarrollo normal del servicio.
- En caso de conflicto de intereses se atenderá a turnos rotativos anuales.
- Podrán unirse, exclusivamente, a las vacaciones las siguientes licencias:
  - Por matrimonio, o constitución de pareja de hecho de los empleados/as públicos/as.
  - Por asuntos propios particulares, con un máximo de 2 días.
  - Por nacimiento o adopción de un hijo, por muerte o por enfermedad grave de un familiar.
  - Por traslado de domicilio.
  - Por maternidad.
  - Por compensación de guardias de sábados y días no laborables.
  - Por separación o divorcio.
- 

Como norma general, no se llamará para la prestación de servicios a los/as emplead/osas municipales que se encuentren disfrutando de licencia de vacaciones. No obstante, en el supuesto de que, por ineludibles e inaplazables necesidades del servicio, fueran reclamados, dichos/as empleados/as generarán el derecho a percibir dos días hábiles por cada día de vacaciones que tuviera que prestar servicios en el Ayuntamiento con interrupción de sus vacaciones, hasta un máximo de cinco días.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 38.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Al final del año en curso se estudiará el calendario vacacional al objeto de determinar qué trabajadores/as han disfrutado sus vacaciones fuera del periodo estival de forma no voluntaria y por necesidades del servicio. En este caso se tendrá en cuenta a los/as trabajadores/as afectados/as para que tengan preferencia a la hora de elegir su turno de vacaciones en el próximo año.

## **Artículo 22.-Excedencias.**

En lo referente a esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto Básico del Empleado Público.

## **Artículo 23.- Licencias y permisos retribuidos.**

Todos los/as empleados/as del Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces tienen derecho a las licencias y permisos retribuidos que establecen los artículos 48 y 49 el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Excepcionalmente, con carácter discrecional y una vez agotados los días de asuntos propios ordinarios, el Alcalde de Villanueva de las Cruces podrá conceder permisos de hasta diez días por asuntos particulares, cuya petición deberá responder a causas de especial importancia, las cuales deberán ser debidamente concretadas y justificadas, pudiendo ser concedidos únicamente los días que sean estrictamente necesarios para la resolución de la causa que justifique la solicitud.

## **Artículo 24.- Licencias no retribuidas.**

Podrán concederse licencias para asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

## **CAPÍTULO VI.- AYUDAS SOCIALES**

### **Artículo 25.- Aplicación.**

- 1.- Las ayudas sociales reconocidas en este capítulo serán de aplicación a todo el personal empleado/a público/a, conforme a lo previsto en el artículo 2 de este Reglamento/Convenio y al que le es de aplicación el mismo.
- 2.- Las prestaciones sociales anuales, incluida la limitación, se aplicarán a los/as empleados/as referidos en el punto anterior por cómputo entero a partir del año de antigüedad.
- 3.- Anualmente el Ayuntamiento, previa audiencia de la comisión paritaria, dotará suficientemente las correspondientes partidas presupuestarias para hacer frente a los gastos derivados de las ayudas sociales previstas en el presente capítulo, teniendo las previstas en el art. 27 letras e) e i), ambas inclusive, carácter limitativo.
- 4.- Hasta el 31 de diciembre de 2021, el conjunto de ayudas previstas en los arts. 26 y 27 del presente capítulo, no podrán superar acumulativamente por cada trabajador y en cómputo anual el importe de 300,00 euros. A partir de esa fecha, el límite anual acumulativo por trabajador/a será incrementado en la cantidad que acuerden los miembros de la Comisión Paritaria que se reunirá a tal efecto.

### **Artículo 26.- Ayudas de estudio. Otras ayudas.**

#### **1.- Objetivos Generales.**

Los objetivos generales que pretende el presente programa de Ayuda de Estudios son los siguientes:

- a) Posibilitar el acceso y continuidad en los estudios de todo el personal de este Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces..
- b) Contribuir a la formación permanente del personal al servicio del Ayuntamiento.
- c) Colaborar económicamente en el costo general de los estudios junto con otras ayudas de carácter público o privado que sea compatibles con estas.
- d) Contribuir a elevar el nivel cultural de los/as empleados/as y sus familias.

#### **2.- Condiciones Generales.**

Aparte de las establecidas en el Artículo 24, las condiciones generales para ser beneficiario/a de las ayudas otorgadas por el Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces son:

- a) Tener la edad reglamentaria para poder cursar estudios.
- b) Solicitarlo al Sr. Alcalde en el plazo de tiempo que comenzará el día 15 de agosto y que terminará el 31 de octubre de cada año.

Presentar, junto con la solicitud, la siguiente documentación:

Fotocopia de las calificaciones finales del curso anterior.

Fotocopia de la reserva de matrícula para el curso siguiente.

#### **3.- Requisitos de carácter académico. Serán requisitos de carácter académico, los siguientes:**

- a) Estar matriculado/a en el curso para el que solicita la ayuda.
- b) Haber aprobado el curso anterior con una nota media mínima de cinco puntos.
- c) No se aplicará esta ayuda en caso de tratarse de un curso repetido

d) En el caso de que la matrícula se realice solamente por unas determinadas asignaturas, la cuantía de la ayuda será proporcional al número de ellas, aplicándose las mismas condiciones que se exponen en el apartado anterior en el caso de repetición de asignaturas.

La matrícula deberá estar cursada en:

Centros públicos.

Centros privados subvencionados con fondos públicos

e) Estas ayudas serán incompatibles con cualesquiera otras concedidas por el Ayuntamiento que tengan la misma finalidad.

f) Sólo se concederá, por persona, ayuda para un solo tipo de estudios .

g) Distribución de la Ayuda: (máximo por empleado)

- Guardería, educación infantil.....50 €/año.
- Educación Primaria..... 50 €/año.
- ESO, Bachiller, F.P.....100 €/año.
- Estudios Universitarios..... 200 €/año.

h) Cuando por cualquier causa la guarda legal de los hijos no corresponda al empleado/a público/a, percibirá la citada ayuda quién legalmente tenga la custodia de los mismos.

i) En el caso de que ambos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces, solo uno de ellos podrá ejercer el derecho de solicitar estas ayudas.

## Artículo 27.- Otras prestaciones sociales.

Todos los/as empleados/as, funcionarios y laborales con más de un año de servicios ininterrumpidos, tendrán derecho a las siguientes prestaciones sociales:

a) Ayuda por natalidad, esto es, por nacimiento o adopción legal de un hijo, compatible con la que pudiera otorgar, en su caso, la Seguridad Social: 100,00 euros. Estas ayudas serán incompatibles con cualesquiera otras promovidas por el Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces que tengan la misma finalidad, no siendo de aplicación a los empleados/as que puedan acogerse a las mismas.

En el supuesto de que los padres sean ambos empleados del Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces, sólo se otorgará esta ayuda a uno de ellos, preferentemente quién tenga al menor como beneficiario de las prestaciones de la Seguridad Social.

A la solicitud de concesión de las ayudas a que se refieren los apartados anteriores, se acompañará fotocopia de las páginas correspondientes del Libro de Familia.

b) Ayuda por matrimonio compatible con la otorgable por la Seguridad Social: ..... 100,00 euros.

La ayuda se concederá a ambos cónyuges, en el caso de que los dos prestaren sus servicios al Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces al tiempo del hecho causante y reunieren los requisitos exigidos con carácter general.

c) Ayuda por sepelio: Se establece una ayuda para gastos de sepelio, en caso de fallecimiento por cualquier causa, del/a empleado/a público/a, su cónyuge o hijos, por importe de..... 100,00 euros.

d) Ayudas para prótesis de visión exclusivamente para empleados/as público/as que los necesiten para ejercer su actividad laboral.

- Monturas ...y cristales graduados.....el 80% de su importe.....Hasta 120,00 euros

La duración mínima de las prótesis de visión será de dos años,

En todo caso será preciso acompañar a la solicitud la correspondiente receta médica o del óptico y la factura detallada de adquisición de las prótesis oculares.

e) Ayuda para prótesis auditivas:

f) Para empleados/as públicos/as, que los necesiten para ejercer su actividad laboral.

Se abonará el 80% de su importe, hasta 120 euros.

La duración mínima de las prótesis auditivas será de cuatro años. La ayuda se concederá siempre que resulte necesario, según prescripción facultativa, debiéndose acompañar a la solicitud de concesión de ayuda, un informe de facultativo competente y factura de adquisición.

## **Artículo 28.- Jubilación y segunda actividad.**

1.- La edad de jubilación de los/as empleados/as será la legalmente establecida en cada momento. Todos los/as trabajadores/as tendrán derecho a jubilarse al cumplir la edad de jubilación legalmente establecida para cada puesto de trabajo, siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos para cada colectivo de trabajadores por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, órgano competente para el reconocimiento de dicha situación.

En la liquidación, el Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces abonará, además de los haberes que correspondan, las siguientes cantidades (como premio a la jubilación), en función del tiempo de servicio prestado al Ayuntamiento, de forma ininterrumpida.

A partir de los 10 años de permanencia: 100,00 euros

A partir de los 15 años de permanencia: 300,00 euros

A partir de los 20 años de permanencia: 500,00 euros

A partir de los 30 años de permanencia: 700,00 euros

Estas cantidades serán de aplicación, igualmente, a los trabajadores que deban jubilarse por cualquier tipo de incapacidad.

Los citados premios se harán efectivos en la última nomina que reciba el empleado.

2.- El/la trabajadora, llegado el momento, será quien decida sobre la posibilidad de acogerse a la jubilación parcial por contrato de relevo en los términos que establece la ley. Respetándose en todo caso los distintos incentivos a la jubilación recogidos en el presente acuerdo.

El Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces realizará las previsiones de jubilación con un año de antelación informando de ello a los/as representantes de los/as empleados/as municipales, con el objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes.

Se contemplará, dentro del Cuerpo de Policía Local y demás empleados/as que sean susceptibles de ello, el pase a la segunda actividad en los términos que contempla la actual legislación. Este derecho no dará lugar en ningún caso a pérdida salarial del trabajador respecto de su anterior situación laboral.

## **Artículo 29.- Anticipos reintegrables.**

1.- Los/as empleados/as públicos/as del Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces tendrán derecho a percibir, como anticipo, a cuenta de sus haberes una cantidad anual de hasta el doble del bruto de su nomina mensual ordinaria, con un tope máximo de 2400 Euros, debiendo ser reintegradas dichas cantidades por el interesado durante el ejercicio económico del año en que se solicita dicho anticipo, en cantidades mensuales iguales, sin intereses de ningún tipo y para atender a necesidades urgentes,

2.- El Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces tomará las medidas pertinentes para satisfacer la demanda que en este sentido pudiese producirse.

3.- No podrán concederse anticipos mientras no se tengan liquidados los de igual índole contraídos con anterioridad, salvo que, excepcional y discrecionalmente, así lo acuerde el Excmo. Sr. Alcalde, previo informe favorable de la Comisión Paritaria y de Negociación.

## **CAPÍTULO VII.- PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Artículo 30.- Empleados/as con discapacidad.**

Los/as empleados/as declarados con discapacidad, tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo donde puedan trabajar adecuadamente, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente, en el caso de que fueren superiores a las que correspondan en el nuevo puesto de trabajo. El derecho que este artículo regula no quedará afectado de forma alguna por el hecho de que el/la trabajador/a perciba una prestación económica como consecuencia de su incapacidad declarada y se condiciona a que exista vacante o permuta adecuada en la plantilla del Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces y lo permitan las normas laborales vigentes.

### **Artículo 31.- Situación de I.T. y A.T.**

1º.-La prestación que el personal municipal perciba en las situaciones de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes será la del cien por cien de las retribuciones, básicas y complementarias, que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad, desde el primer día de la baja laboral y hasta la finalización de dicha situación.

2º.- La prestación que el personal empleado/a público/a incluido en el Régimen General de Seguridad Social y el personal laboral a su servicio perciba en las situaciones de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales mantendrán desde el primer día el 100% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3º En los casos de que los en los que los/as empleados/as perciban prestaciones de maternidad o paternidad inferiores a sus retribuciones fijas se complementará hasta el 100% de las mismas.

### **Artículo 32.- Cobertura de riesgos y asistencia jurídica.**

A la firma del presente Convenio y una vez aprobado legalmente el mismo, el Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces concertará una póliza colectiva de seguro para los/as empleados/as públicos/as contemplados en el mismo que garantizará la cobertura individual de los riesgos que continuación se detallan:

a.- Muerte por cualquier causa, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez derivadas de enfermedad común: 30.000,00 euros.

b.- Muerte por cualquier causa, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo, entendiéndose este también como el que ocurriese en el desplaza-miento domicilio-trabajo o viceversa: 60.000,00 euros.

La garantía de esta póliza se extenderá a la vida privada y profesional, esto es, las 24 horas del día.

Si por disposición legal o norma de rango superior se exigiera elevar la cuantía del capital, éste será aumentado por el Ayuntamiento sin que sea preciso mediación de los representantes de los trabajadores.

Igualmente, la Corporación suscribirá un seguro de responsabilidad civil, defensa jurídica, reclamación de daños e indemnizaciones que pudiesen corresponder al trabajador por causas relacionadas con la actividad laboral para todos sus empleados/as públicos/as amparados bajo el presente Convenio. En todo caso, la Corporación se compromete a la prestación de asistencia

jurídica a sus empleados/as públicos/as frente a terceros por acciones derivadas del ejercicio de sus funciones como trabajador/a al servicio del Ayuntamiento.

El Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces responderá civilmente de los daños y perjuicios que se deriven del ejercicio profesional de los empleados incluidos en el ámbito de este Reglamento/ Convenio, y garantizará la asistencia y defensa jurídica especializada a los/as empleados/as públicos/as que la precisen por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio.

Las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, serán sufragadas por la Corporación Municipal, salvo renuncia expresa del propio interesado.

El tiempo que el/la empleado/a público/a emplee en las actuaciones judiciales será considerado como tiempo de trabajo efectivo, si se produce dentro de su jornada laboral. .

### **Artículo 33.- Ausencia injustificada derivada de detención.**

En ningún caso se considerará injustificada la ausencia al trabajo derivada de la detención del trabajador/a o por prisión provisional del mismo, si bien el contrato podrá quedar en suspenso si el Ayuntamiento lo considera pertinente, no antes de los cinco días hábiles laborales y previa justificación de la medida.

### **Artículo 34.- Régimen disciplinario.**

Los/as empleados/as públicos/as podrán ser sancionados por la Corporación Municipal como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la tipificación de faltas y graduación de sanciones recogidas en ANEXO del presente convenio.

La imposición de sanciones requerirá la instrucción de un expediente disciplinario, que se iniciará mediante pliego de cargos formulado por la Alcaldía. Este contendrá los hechos imputados. Deberán respetarse todos los trámites reglamentarios y se garantizará en todo caso la audiencia del interesado y la utilización de todos los medios posibles de defensa. Deberán indicarse claramente en la notificación de la resolución del expediente los recursos administrativos y jurisdiccionales que se puedan interponer, así como los plazos para hacerlo. No obstante, se concederá al interesado un plazo de diez días hábiles para que presente su escrito de descargo.

Trascurrido dicho plazo se dictará resolución imponiendo la sanción que proceda o sobreseyendo el expediente en el plazo de otros diez días, esta resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que quepan contra la misma y plazos para interponerlos, de conformidad con lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

### **Artículo 35.- Prescripción de faltas.**

Las faltas leves prescribirán pasados seis meses de su realización, las graves a los dos años y las muy graves a los tres años.

## **CAPÍTULO VIII.- SALUD LABORAL**

### **Artículo 36.- Salud laboral.**

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

2.- El Ayuntamiento deberá:

- a) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación del personal municipal en la misma y a garantizar una formación adecuada y práctica en estas materias a los/as empleados/as públicos/as de nuevo acceso, o cuando cambien de puesto de trabajo y deban de aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio empleado/a, sus compañeros/as o terceros/as.

- b) Los empleados/as están obligados a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren, pudiéndose compensar las horas fuera de la jornada de trabajo con reducciones en el horario de trabajo en fechas posteriores.
- c) Dotar a los centros de trabajo con un Botiquín de Primeros Auxilios debidamente equipado y al alcance de los/as empleados/as públicos/as que lo necesiten. El mismo deberá ser revisado periódicamente, reponiéndose el material que falte.
- 3.- La empleada embarazada, a partir del 4º mes de gestación y en el supuesto de desarrollar un trabajo penoso o peligroso para el embarazo, tendrá derecho preferente para ocupar otro puesto de trabajo sin dicho riesgo, sólo durante el tiempo que permanezca en gestación y adecuado a su formación profesional. No obstante, este supuesto se aplicará cuando el Ayuntamiento esté en disposición de poder ofrecer de forma legal otro puesto alternativo. No resultará de aplicación este supuesto en caso de nuevas contrataciones cuando la persona a contratar ya se encuentre en esta situación, es decir, en estado de gestación a partir del 4º. Mes. En este caso se le informará de si existe posibilidad real de ocupar otro puesto, y será la interesada la que decida si quiere ser contratada, caso de no haber posibilidad de puesto alternativo.
- El órgano de representación de los trabajadores se compromete a facilitar el traslado, si ello fuera necesario.
- 4.- En todo caso, en materia de prevención de riesgos laborales se estará a lo que establecido en LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES o cualquier otra norma que la actualice.
- 5.- Previo acuerdo en la Comisión de Seguimiento del Reglamento/Convenio, el Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces se compromete a asumir como propias cualquier norma que, tanto a nivel autonómico o estatal mejore las condiciones de seguridad en el trabajo.

#### **Artículo 37.- Igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar.**

En materia de igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar se estará a lo que establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, o cualquier otra norma que la actualice.

Previo acuerdo en la Comisión de Seguimiento del Reglamento/Convenio, el Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces se compromete a asumir como propias cualquier norma que, tanto a nivel autonómico o estatal, mejore las condiciones igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar.

#### **Artículo 38.- Reconocimiento médico.**

- 1.- Anualmente se realizará un reconocimiento médico a los/as empleados/as, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el empleado/a público/a.
- 2.- El expediente médico será confidencial y de su resultado se dará constancia documentalmente al interesado/a.. A la empresa se comunicará exclusivamente las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.
- 3.- Para el personal de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.
- 4.- El/la empleado/a que trabaje con pantallas de ordenador la mayor parte de su jornada, a petición de este, pasará una revisión oftalmológica anualmente, corriendo el Ayuntamiento con la totalidad de los gastos de dicha revisión.

#### **Artículo 39.- Vestuario.**

El Ayuntamiento proporcionará a los/as empleados/a, en su caso, uniforme de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y funciones que realice.

La utilización de los uniformes de trabajo será obligatoria para todo el personal que tenga acordado dicha medida.

El modelo, número de prendas y su duración se determinarán de acuerdo con los representantes de los trabajadores y de acuerdo con las necesidades del servicio.

Para el personal que desarrolla funciones de mantenimiento, operarios/as y demás servicios de este tipo, el Ayuntamiento se comprometerá a aportar el vestuario que se necesite acorde con las funciones a desempeñar por el/la trabajador/a.

Para el resto de los colectivos se estudiará en Comisión Paritaria las cantidades y las necesidades de vestuario.

## **CAPÍTULO IX.- DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES**

### **Artículo 40.- Derechos y garantías sindicales.**

- 1.- Garantías sindicales: el ejercicio de la acción sindical se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún/a empleado/a público/a podrá ser sancionado/a o perjudicado/a por el hecho de estar afiliado/a a un sindicato.
- 2.- El Delegado/a de Personal: es el/la representante de los trabajadores/as ante el Ayuntamiento, teniendo sus funciones reconocidas en la legislación vigente.
- 3.- Derechos de reunión y asamblea:
  - Los órganos de representación del personal podrán convocar asambleas y reuniones de estos dentro del Ayuntamiento, siempre que no implique perjuicio al funcionamiento de los centros afectados, previa comunicación al Ayuntamiento, con una antelación mínima de 48 horas. En casos excepcionales se podrá celebrar la asamblea sin el requisito de la antelación señalada. Tales asambleas tendrán una duración máxima de 1 hora y 30 minutos, garantizándose, al menos 5 horas al año, dentro del horario laboral.
  - El Ayuntamiento celebrará cada 4 meses al menos, una reunión con los órganos de representación de los trabajadores al objeto de tratar aquellos asuntos que en cada momento puedan plantearse. No obstante, lo anterior, Ayuntamiento y representación del personal podrán mantener reuniones con carácter habitual cuando surjan asuntos que así lo recomienden.
- 4.- Secciones Sindicales: el Ayuntamiento reconoce a las Centrales Sindicales que a nivel estatal consigan globalmente un 10% de los votos y tengan afiliados en el centro respectivo. Asimismo, reconoce la existencia de secciones Sindicales en el seno del Ayuntamiento. Las secciones sindicales representan los intereses sindicales de sus afiliados ante la dirección del Ayuntamiento y las funciones serán:
  - Sin perjuicio de las que asuma directamente el Sindicato, a la Sección Sindical corresponde actuar como canal de entendimiento y representación, en su caso, con el Ayuntamiento en las cuestiones de índole sindical o laboral que afecten a su personal en el seno mismo.
  - La Sección Sindical podrá solicitar, y el Ayuntamiento asumir, la presencia de dirigentes de su Central Sindical, con el único requisito de la comunicación al Ayuntamiento.
  - El crédito horario reconocido a cada uno de los/as representantes sindicales será de 60 horas anuales
  - Cuando por las funciones desempeñadas, los representantes sindicales requieran ausentarse del puesto de trabajo con uso del crédito de horas, deberán comunicarlo a la Alcaldía o Concejalía Delegada, con una antelación mínima de 24 horas, siempre que ello sea posible. En ningún caso podrá limitarse el derecho del trabajador a realizar sus actividades representativas, salvo en situaciones de emergencia o catástrofe.
- 5.- En los casos de huelga, se establecerán los servicios mínimos teniendo como referencia los prestados en día no hábil de trabajo, es decir, aquellos que son realmente esenciales para la comunidad, mediante acuerdo con los representantes de los/as empleados/as públicos/as y de las organizaciones convocantes de la huelga.

#### **Artículo 41.- Cuotas sindicales.**

El Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces, mediante solicitud individual y escrito de los trabajadores, detraerá de la retribución mensual de cada solicitante, la cantidad indicada por el mismo de cuota sindical, haciendo llegar su importe junto a la relación de trabajadores/as, a la Central Sindical señalada por el interesado.

#### **Artículo 42.- Formación.**

El Ayuntamiento facilitará el cumplimiento de la formación específica y continua del personal a su servicio, ofreciendo una oferta formativa amplia, además de abonar las matrículas, dietas y kilometraje cuando la formación sea autorizada por el propio Ayuntamiento. El exceso de tiempo, por encima de la jornada de trabajo, también será compensado a hora por hora.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Primera.** - Cuando en el presente Reglamento/Convenio se hace referencia a relación de consanguinidad de los/as empleados/as públicos/as, dicho vínculo ha de entenderse extensiva al parentesco por afinidad, en los términos de las normas correspondientes del Derecho Civil.

Igualmente se entenderá por cónyuge, a la persona a quien se haya ligado el/la empleado/a público/a por vínculo legal (matrimonio o pareja de hecho) En este caso deberá acreditarlo mediante certificado del registro civil, libro de familia, o cualquier otro que acredite legalmente esta situación.

**Segunda.** - Se entenderá por discapacitada física, psíquica o sensorial a toda persona que reúna los requisitos contenidos en el R.D. 383/1984 de 1 de febrero y O.M. de 8 de Marzo de 1984 debiendo aportar el certificado oficial establecido.

**Tercera.** - Este Reglamento/Convenio ha procurado hacer uso de un lenguaje no sexista, alternando las desinencias de los géneros cuando ha sido posible. En los casos en que se menciona a empleado público, trabajadores, empleados o similares, utilizando el masculino, se ha hecho con carácter general y no marcado, no con carácter discriminatorio, haciéndose extensivas por tanto las referencias a los dos géneros.

**Cuarta.** - En el caso de aquellos/as trabajadores/as sobre los que hubiese recaído sentencia favorable por despido nulo o improcedente, el Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces se compromete a aceptar la elección del trabajador de optar por la readmisión a su anterior puesto de trabajo con todos sus derechos, o elegir las indemnizaciones legales que en su caso pudiesen corresponderles.

**Quinta.** - En caso de privatización o externalización de algún servicio, el Ayuntamiento se compromete a incluir este convenio colectivo como cláusula de mínimos, mientras dure la cesión del servicio, para todos aquellos empleados/as que estuvieran contratados/as con anterioridad a la externalización o privatización por el Ayuntamiento. Igualmente se tratará de garantizar el retorno del empleado/a al Ayuntamiento en caso de cese de la actividad por parte de la empresa adjudicataria.

**Sexta.** - Cualquier modificación de los contenidos pactados en el presente Convenio/Reglamento deberá ser negociado en Comisión paritaria.

**Séptima.** - Cualquier mejora sobre las condiciones de trabajo actuales aprobadas por los/as empleados/as públicos/as de la Administración General del estado o de la Junta de Andalucía, siempre que no sea de obligado cumplimiento, será objeto de negociación por las partes para su incorporación de facto al presente Reglamento/convenio.

### **DISPOSICIONES FINALES**

**Primera.** - La Corporación y/o los/as empleados/as darán conocimiento a la Comisión Paritaria y de Negociación de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del mismo, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

**Segund.-** Sin perjuicio de la inmediata validez de cualquier acto o disposición de la Corporación o alguno de sus órganos en ejercicio de sus competencias, cuya legalidad se presume, la Comisión Paritaria y de Negociación podrá demorar su eficacia cuando lo estime contrario al presente Reglamento-Convenio, hasta tanto no recaiga laudo o sentencia firme sobre el mismo.

## **ANEXO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Se regula por lo dispuesto en la legislación vigente, y por lo previsto a continuación.

### **Artículo 1°. FALTAS Y SANCIONES. PRINCIPIOS GENERALES:**

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la Corporación, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

### **Artículo 2°. GRADUACIÓN DE FALTAS:**

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

### **Artículo 3°. FALTAS LEVES:**

- A) El cumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- B) La falta de asistencia injustificada de un día.
- C) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- D) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones
- E) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

### **Artículo 4°. FALTAS GRAVES:**

Se considerarán faltas graves:

- A) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades
- B) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo
- C) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- D) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- E) La grave desconsideración con los superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- F) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- G) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- H) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los/as ciudadanos/as y no constituyan falta muy grave.
- I) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- J) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
- K) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- L) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- M) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

- N) La grave perturbación del servicio.
- O) El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración.
- P) La grave falta de consideración con los administrados.
- Q) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

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

#### **Artículo 5º. FALTAS MUY GRAVES:**

- A) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía en Andalucía.
- B) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual o por razón de sexo.
- C) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- D) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los/as ciudadanos/as.
- E) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- F) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- G) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- H) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- I) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- J) La prevalencia de la condición de empleado/a público/a para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- K) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- L) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- M) El cumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- N) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- O) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- P) El acoso laboral.
- Q) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o del Parlamento Andaluz.

#### **Artículo 6º. RÉGIMEN DE SANCIONES:**

Corresponde al Ayuntamiento la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Reglamento/Convenio.

En cualquier caso, el Ayuntamiento dará cuenta al Delegado de Personal al mismo tiempo que al propio afectado/a de la apertura del expediente sancionador, haciendo constar el instructor/a y secretario/a del mismo, así como la valoración de la falta y sanción que se pretende

imponer, a fin de que éste realice, en el plazo de 3 días hábiles desde la recepción del expediente, el informe oportuno en faltas graves o muy graves.

En el supuesto de personal funcionario se aplicará en todo caso a los previsto en el art. 23 del Real Decreto 33/1986 de 10 de enero por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los/as funcionarios/as de la Administración del Estado, mientras éste se aplique con carácter supletorio.

#### **Artículo 7º. SANCIONES:**

1. Por razón de las faltas a que se refieren los artículos anteriores podrán imponerse las sanciones siguientes:
  - a. Apercibimiento.
  - b. Deducción proporcional de las retribuciones.
  - c. Suspensión de las funciones.
  - d. Destitución del cargo.
  - e. Separación del servicio.
2. Las faltas leves sólo podrán corregirse con las sanciones que se señalan en los apartados a) y b) del número 1 de este artículo.

Las faltas de puntualidad y las de asistencia, cuando constituyan faltas leves, se sancionarán con la deducción proporcional de las retribuciones.
3. Las sanciones de los apartados b), c) y d) de dicho número se impondrán por la comisión de faltas graves.
4. Las faltas muy graves se corregirán con las sanciones de los apartados c), d) y e) del mismo número.
5. La sanción del apartado d) sólo será de aplicación a los funcionarios con habilitación de carácter nacional. No se les aplicará, en cambio, la suspensión de funciones por más de un año, que será sustituida por la destitución del cargo.
6. La suspensión firme determina la pérdida del puesto de trabajo, que será cubierto reglamentariamente, sin perjuicio de lo establecido en el número anterior para los funcionarios con habilitación de carácter nacional.
7. No se entenderá como sanción la facultad de las Corporaciones para adscribir y remover de los distintos puestos de trabajo a los funcionarios sin habilitación de carácter nacional.

#### **Artículo 8º. PRESCRIPCIÓN DE FALTAS:**

- Las faltas leves prescribirán pasados seis meses de su realización.
- Las faltas graves a los dos años.
- Las faltas muy graves a los tres años.
-