



Ayuntamiento de
Villanueva de la Cañada

AYUNTAMIENTO PLENO

Sesión extraordinaria
Día 20 de diciembre de 2012

EXTRACTO DE ACUERDOS ADOPTADOS¹

Asistentes

Alcalde-Presidente:

D. Luis Manuel Partida Brunete (G.P.)

Concejales Presentes:

D. Enrique Serrano Sánchez-Tembleque (G.P.)

D.^a Ana Luisa Delclaux Bravo (G.P.)

D.^a Rosa M.^a García Fernández (G.P.)

D. Jesús Fernando Agudo Sánchez (G.P.)

D.^a Cristina Hernández Núñez (G.P.)

D. José Manuel Ávila Torres (G.P.)

D.^a María del Tránsito Luis Hernández (G.P.)

D. Juan Miguel Gómez Cardeña (G.P.)

D.^a Verónica Mateos Araque (G.P.)

D. Diego Mora Borobia (G.P.)

D.^a María Elena Moltó Chinarro (G.P.)

D. Juan Ramón Rubio Ruiz (G.UPyD)

D. Felipe Gutiérrez Málaga (G.UPyD)

D.^a María del Carmen Álvarez Alameda (G.UPyD)

D. José Antonio García Campo (G.S.)

Concejales Ausentes:

D. Manuel Eleuterio Gonzalo Arcones (G.IU-LV)

Interventora:

D.^a Rosa Portugal Fernández.

Secretario:

D. Antonio Moya Jiménez

En la Casa Consistorial de Villanueva de la Cañada (Madrid), siendo las nueve horas, se reúnen, en el Salón de Plenos de este Ayuntamiento, la Corporación Municipal, con la composición que al margen se indica.

Actúa como Secretario el que lo es de la Corporación como funcionario de Administración Local con Habilitación Estatal, perteneciente a la Subescala de Secretaría, categoría de Entrada; quien comprueba y certifica que los presentes reúnen el «quórum» suficiente para la celebración de la presente sesión plenaria, conforme dispone el artículo 90 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

En consecuencia, quedando válidamente constituido el presente órgano, la Presidencia da inicio a la sesión, procediéndose a deliberar y resolver sobre los asuntos que siguen:



EXPTE N.º.: 41.02.01/2012/0083.

DECLARACIÓN DE NO DISPONIBILIDAD DE CRÉDITOS DE VARIAS APLICACIONES PRESUPUESTARIAS POR EL IMPORTE CORRESPONDIENTE A LA SUPRESIÓN DE LA PAGA EXTRAORDINARIA DE DICIEMBRE 2012.

¹ El presente documento no constituye el Acta de la Sesión. El mismo se emite para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 229.2 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

ACUERDO:

A la vista del expediente instruido para la declaración de no disponibilidad de los créditos presupuestarios de las aplicaciones del estado de gastos del presupuesto del ejercicio 2012, relativas a la paga extraordinaria del mes de diciembre del personal municipal.

En el expediente consta la documentación necesaria, así como los informes del Departamento de Recursos Humanos y de Intervención, por lo que, por unanimidad de los presentes, el Ayuntamiento Pleno ACUERDA:

1º Acordar la declaración de no disponibilidad de los créditos presupuestarios de las siguientes aplicaciones del estado de gastos del presupuesto de 2012 relativas a la paga extraordinaria de diciembre del personal municipal, por un importe total de 353.473,94 € (TRESCIENTOS CINCUENTA Y TRES MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y TRES EUROS CON NOVENTA Y CUATRO CÉNTIMOS), debiendo destinarse dicha cantidad en ejercicios futuros a realizar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro colectivos, en los términos y con el alcance que se determinen en las correspondientes leyes de presupuestos.

APLICACIÓN PRESUPUESTARIA	IMPORTE
132/120	115.735,94
150/120	41.308,30
150/130.00	26.457,12
166/120	1.507,14
230/130.00	2.716,00
235/130.00	3.211,94
312/130.00	7.504,76
313/120	4.229,15
321/130.00	4.007,91
323/130.00	3.913,50
330/120	4.338,65
330/130.00	16.468,12
332/130.00	11.887,37
340/120	1.524,87
340/130.00	29.180,99
430/130.00	1.521,30
912/110.00	9.343,26
920/120	37.155,14
920/130.00	5.995,34
931/120	23.703,16
931/130.00	1.763,98



2º.- Comunicar a la Intervención Municipal el presente Acuerdo, al objeto de que realice las anotaciones contables oportunas.

2.º.- EXPTE N.º.: 22.10.01/2012/0001.
ASUNTO: APROBACIÓN DEL ACUERDO-CONVENIO ÚNICO PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DE LA CAÑADA, AÑOS 2012-2015.

ACUERDO:



Ayuntamiento de
Villanueva de la Cañada

Se examina el expediente instruido para la aprobación del Acuerdo-Convenio Regulador de las Condiciones de Trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada para los años 2012/2015.

Una vez denunciado el convenio anterior en el mes de noviembre de 2011, se abrió la Mesa General de Negociación y se ha producido un proceso de negociación llegando a un texto consensuado por la Junta/Comité de Personal y el Equipo de Gobierno.

En el expediente consta informe del Secretario de la Corporación.

Visto el artículo 22.2.d) de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Considerando que corresponde al Pleno de la Corporación la aprobación del Acuerdo-Convenio Regulador de las Condiciones de Trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada para los años 2012/2015, con los votos a favor de los miembros del PP, y con los votos en contra de los miembros de UPyD y del PSOE, el Ayuntamiento Pleno ACUERDA:

1.- Aprobar la modificación del Acuerdo-Convenio Regulador de las Condiciones de Trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada para los años 2012/2015, conforme al texto que se adjunta en el anexo I.

2.- Remitir, una vez aprobado el expediente, copia a la Administración del Estado y a la de la Comunidad Autónoma dentro del plazo de los treinta días siguientes a su aprobación definitiva.

3.- Facultar al Sr. Alcalde para dictar las resoluciones y otorgar los documentos que sean necesarios para el cumplimiento de este acuerdo.”



ANEXO I

ACUERDO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO COMUNES AL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DE LA CAÑADA PARA EL PERIODO 2012-2015.

Contenido

PREÁMBULO	5
CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES	5
Artículo 1. Ámbito Funcional.....	5
Artículo 2. Ámbito Personal.	5
Artículo 3. Ámbito Territorial.	6
Artículo 4. Ámbito de aplicación temporal.	6
Artículo 5. Compensación y absorción.....	6
Artículo 6. Comisión de Seguimiento.	6
CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DE TRABAJO	7
Artículo 7. Organización del trabajo.....	7
Artículo 8. Calendario de trabajo.....	8
Artículo 9. Jornada Laboral.....	8
Artículo 10. Jornadas especiales	9
Artículo 11.Descanso diario	9
Artículo 12. Turnos y Horario de trabajo.	9
Artículo 13. Horario flexible.	10
Artículo 14. Descanso semanal	10
CAPÍTULO III.- VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.	11
Artículo 15. Vacaciones anuales.	11

Artículo 16. Periodo de Vacaciones.....	11
Artículo 17. Vacaciones por cierre de centros.....	12
Artículo 18. Publicación de las vacaciones	12
Artículo 19. Permisos retribuidos.....	12
Artículo 20. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.	15
Artículo 22. Licencias y excedencias.	19
CAPÍTULO IV.- ACCESO Y CARRERA PROFESIONAL.....	20
Artículo 23. Oferta de Empleo Público.....	20
Artículo 24. Turno de redistribución de efectivos.	20
Artículo 25. Desempeño de puestos directivos.	21
Artículo 26. Jubilación	21
Artículo 27. Selección de personal temporal	22
CAPÍTULO V.- CONDICIONES ECONÓMICAS.....	22
Artículo 28. Régimen retributivo.	22
Artículo 29. Incremento Salarial.....	22
Artículo 30. Pagas Extraordinarias.....	23
Artículo 31. Complemento de productividad.	23
Artículo 32. Gratificación por servicios extraordinarios	23
Artículo 33. Indemnizaciones por razón del servicio.....	24
Artículo 34. Dedución de retribuciones	25
Artículo 35. Adecuación de retribuciones por dispensa del turno de noche a funcionarios de la Policía Local.....	25
CAPÍTULO VI.- FORMACIÓN	25
Artículo 36. Consideraciones generales	25
Artículo 37. Tipos de formación.....	25
Artículo 38. Régimen de asistencia a acciones formativas.....	26
CAPÍTULO VII.- PLAN DE IGUALDAD.....	26
Artículo 39. Concepto de igualdad	26
Primero.- A los efectos de este capítulo se deben tener en cuenta los siguientes conceptos:	26
Artículo 40. Igualdad y acceso al empleo, promoción profesional y retribuciones.....	28
Artículo 41. Acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo.	28
Artículo 42. Tribunales y Comisiones de Valoración	28
En los Tribunales de Selección y Comisiones de Valoración de puestos de trabajo la composición deberá ser necesariamente equilibrada de ambos sexos, justificándose en caso contrario con razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.	28
CAPÍTULO VIII.- PRESTACIONES SOCIALES	28
Artículo 43. Incapacidad Temporal.	28
Artículo 44. Póliza de Responsabilidad Civil.	29
Artículo 45. Plan de Pensiones	29
Artículo 46. Reconocimiento médico	29
Artículo 47. Anticipos reintegrables.	30
Artículo 48. Utilización de actividades municipales.....	30
Artículo 49. Fondo de Acción Social	30
Artículo 50. Tasas renovación permiso conducción.	30
CAPÍTULO IX.- CÓDIGO ETICO Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO	31
Artículo 51. Derechos y deberes	31
Artículo 52. Régimen disciplinario	31
Artículo 53. Procedimiento sancionador.....	31
Artículo 54. Responsabilidades.....	31
CAPÍTULO X.- GARANTÍAS SINDICALES.....	32
Artículo 55. Articulación del proceso de negociación.	32
Artículo 56. Funciones, derechos y obligaciones de los Delegados sindicales.....	32
ANEXO I: UNIFORMIDAD DE TRABAJO	32





Ayuntamiento de
Villanueva de la Cañada

PREÁMBULO

La Administración Municipal y las Organizaciones Sindicales de representación en el conjunto del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada, firmantes de este Acuerdo, están convencidas del importante avance que ha supuesto el reconocimiento expreso por el Estatuto Básico del Empleado Público de la negociación conjunta del personal funcionario y laboral, para, en aplicación de los principios de economía del procedimiento y de igualdad de trato, dar respuesta a los tradicionales problemas derivados de la existencia de regímenes jurídicos distintos para el mencionado personal.

Con fecha 31 de diciembre de 2011 finalizó la vigencia de los acuerdos sobre condiciones de trabajo existentes durante el período 2008-2011.

En la fecha actual, las elecciones sindicales celebradas en la Administración Municipal en el mes de marzo de 2011 han generado una nueva composición de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada, incorporándose un nuevo sindicato a la misma.



Las peculiaridades de la situación económico-presupuestaria actual en el conjunto de las Administraciones Públicas hacen muy dificultosa la renegociación completa del texto vigente. Por ello, se opta por introducir ciertas modificaciones al texto vigente. Ello no obstante, y en aras a una mayor claridad y seguridad jurídica, se aprueba un texto completo resultante. El presente acuerdo se refiere a las materias comunes al mencionado personal y ha sido negociado en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada, de conformidad con lo establecido en los artículos 36 a 38 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del empleado Público.

Conforme a lo establecido en el artículo 38.8 del Estatuto Básico del Empleado Público, este Acuerdo tiene la consideración prevista en el citado artículo 38 para los funcionarios incluidos en su ámbito de aplicación y la consideración prevista en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para el personal laboral.

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito Funcional.

Este Convenio regula las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada en las materias que se especifican y que han sido objeto de negociación conforme a lo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 2. Ámbito Personal.

Será de aplicación a la totalidad del personal funcionario y laboral, que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada, en todos sus términos, incluyendo igualmente a los trabajadores eventuales y en prácticas, a que se refieren los artículos 12 y 26 de la Ley 7/2007, de 12 abril; sin perjuicio de la normativa propia que les sea aplicable a cada colectivo.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

- a) El personal contratado de acuerdo al artículo 2.1 a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas legales de aplicación.
- b) El personal que, en su caso, sea calificado como directivo al que hace referencia el artículo 13 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, excepto para las prestaciones de tipo social.
- c) El personal contratado con sujeción a las reglas de Derecho Administrativo.
- d) El personal vinculado con el Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.
- e) El personal eventual con contrato de naturaleza temporal que presta servicios con cargo a subvenciones para la realización de programas públicos de formación y promoción de empleo.

Artículo 3. Ámbito Territorial.

Se aplicará al personal que se refiere el artículo anterior, cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio, así como las actividades desarrolladas que precisen desplazamientos por todo el territorio nacional o internacional, considerándose a tal efecto el Ayuntamiento como única unidad de trabajo.

Artículo 4. Ámbito de aplicación temporal.

La duración del presente Convenio será de 1 de enero del 2012 al 31 de diciembre del 2015, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los tres meses anteriores a la terminación de su vigencia, entrando en vigor tras la aprobación en el Pleno de la Corporación y publicación del texto en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Salvo en las previsiones en las que el presente Texto establece plazos temporales y/o de vigencia concretos, en que se estará a lo expresamente previsto, hasta tanto se alcance nuevo acuerdo se prorrogará la totalidad de su contenido.

Anualmente se negociarán:

- Los incrementos retributivos.
- La cantidad destinada a complemento de productividad.
- Los Planes de Formación y su correspondiente dotación económica.
- La valoración y clasificación de los puestos de trabajo.
- El fomento del empleo, horas extraordinarias, vacantes, O.E.P.
- Las jubilaciones.
- Cualquier otra mejora introducida por la legislación vigente.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en su totalidad a todas las ya existentes a 31 de diciembre de 2011, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas, sin perjuicio en todo momento de la aplicación de cualquier disposición legal que en conjunto pudiera tener efectos más favorables.

Artículo 6. Comisión de Seguimiento.

Para la interpretación y cumplimiento del Convenio colectivo se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación dentro del plazo de quince días desde la entrada en vigor del presente Convenio.





Ayuntamiento de
Villanueva de la Cañada

Esta Comisión estará formada por dos miembros, como máximo por cada una de las organizaciones sindicales con representatividad en el Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada, y el mismo número de miembros en representación de la Corporación, ostentando la presidencia de la Comisión, el Sr. Alcalde o persona en quien delegue, actuando como secretario un trabajador de la Corporación o persona que se designe. Cada una de las partes podrá invitar, en virtud de los temas a tratar, a dos asesores, que en ningún caso tendrán derecho a voto.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento de lo pactado en el presente Acuerdo- Convenio, interpretando las cláusulas del mismo sobre las que surjan discrepancias.
- b) Facultad de solución extrajudicial de conflictos en los términos previstos en el artículo 45 de la Ley 7/2007.
- c) Aquellos que la Ley otorga a la Mesa general de Negociación, en tanto ésta no se convoque.
- d) Seguimiento de los planes de salud laboral.
- e) Facultad de anexionar al Acuerdo-Convenio nuevos Acuerdos, si los hubiera.
- f) El estudio y presentación de las bases que regulen la forma de ingreso o promoción en el Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada.

En el marco de dicha Comisión y una vez constituida, se procederá a la redacción del Reglamento de la Comisión de Seguimiento, en el que quede regulado, al menos, lo relacionado con su estructura orgánica, funciones periodicidad de las reuniones, régimen de acuerdos y alcance de los mismos, siempre que no sean contrarios al ordenamiento jurídico. No obstante lo anterior, se establece una periodicidad mínima de sesiones cada tres meses, siempre que lo convoque una de las partes a través de la correspondiente solicitud expresa; no pudiendo transcurrir más de una semana desde la misma.

El régimen de adopción de Acuerdos será el mismo que el establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público para la adopción de Acuerdos por la Mesa General de Negociación, vinculando a ambas partes en los mismos términos que este Acuerdo-Convenio. Se declara expresamente la nulidad de aquellos Acuerdos que la Comisión adopte excediéndose de su competencia.

No obstante lo anterior, podrá acordarse la continuación de la Comisión de Seguimiento vigente.

Previo al planteamiento de conflictos sociales o al ejercicio de acciones jurisdiccionales, se establece como vía de diálogo y entendimiento el Arbitraje, según se establece en el artículo 45 de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

Artículo 7. Organización del trabajo.

La organización del trabajo corresponde a los órganos superiores y directivos con competencia para ello, pudiendo establecer los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de simplificación del trabajo y las Relaciones de Puestos de Trabajo y plantillas de personal adecuadas y suficientes que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de servicios, la utilización óptima de los recursos humanos y materiales y, en definitiva, la mayor eficiencia en la prestación del servicio público.

Cuando las decisiones de organización del trabajo afecten a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y/o geográfica, al volumen global del

empleo público y cuando supongan modificaciones retributivas al margen del catálogo de puestos de trabajo, se negociará en el ámbito correspondiente.

Artículo 8. Calendario de trabajo.

El calendario laboral será el que el organismo competente de la Administración Central, Autonómica y Municipal, en su caso, determine para el Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada y deberá ser publicado en cada centro de trabajo antes del día 15 de diciembre del año anterior, salvo en aquellos centros cuyo calendario se vea afectado por el calendario escolar en cuyo caso se atenderá esta circunstancia.

Para el colectivo de la Policía Local se publicará un cuadrante anual de servicios, con la salvedad del cuadrante de verano que deberá publicarse en el mes de mayo y comprenderá los meses de julio a septiembre, incluidos. Los turnos asignados a cada funcionario tendrán en cuenta las determinaciones necesarias para que todos realicen el mismo número de servicios en los diferentes turnos de mañana, tarde o noche. Cuando por razones sobrevenidas o necesidades del servicio sea necesario realizar algún cambio de turno forzoso, serán compensados de la siguiente forma:

- a) Cambio de turno de mañana a tarde o viceversa: un día libre por cada dos cambios.
- b) Cambios de turno de mañana ó tarde al turno de noche: 57 euros y contabilizará como un cambio de turno a efectos de lo establecido en el apartado anterior.

Los cambios de turno voluntarios que se realicen entre funcionarios deberán respetar siempre la categoría entre los afectados por dicho cambio, no permitiéndose cambios entre categorías diferentes y podrán realizarse hasta dos cambios por funcionario y turno.

La compensación en caso de cambio de turno forzoso de mañana a tarde o viceversa consistente en un día libre por cada dos cambios será aplicable a cualquier colectivo de empleados municipales donde se produzca esta circunstancia.



Artículo 9. Jornada Laboral.

La jornada laboral, dentro de los límites establecidos en las disposiciones vigentes aplicables, vendrá determinada en cómputo anual de horas, y en su distribución diaria y semanal, por naturaleza, características específicas y exigencias del funcionamiento de los distintos Servicios.

Se define como jornada ordinaria de trabajo la que resulte del calendario laboral con un promedio semanal de 35 horas semanales a realizar en jornadas de 7 horas diarias. Con carácter general, la jornada ordinaria se desarrollará de lunes a viernes. No obstante lo anterior, según lo dispuesto en la Disposición Adicional Septuagésima Segunda de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2012, esta jornada se verá ampliada a 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual a partir de la entrada en vigor de dicha ley. Cuando se reconozca como jornada máxima la pactada, se retomará la jornada de 35 horas de promedio semanal, sin necesidad de negociación previa. El colectivo de Policía Local mantendrá los cuadrantes establecidos hasta ahora ajustados a jornada de 35 horas semanales pero incrementarán en 8 jornadas anuales el número de servicios en turno de noche, pasando a ser 68 anuales. Al igual que el resto de empleados municipales, cuando se retorne a la jornada de 35 horas semanales, estos servicios incrementados del turno de noche desaparecerán sin ver menoscabadas sus retribuciones por ello.

Se definen como jornadas especiales aquéllas que difieran del número de horas anuales establecido en el apartado anterior, del número de horas a realizar diariamente y/o del número de jornadas de trabajo anuales resultantes conforme al párrafo anterior.



Ayuntamiento de
Villanueva de la Cañada

Se define como jornada nocturna la que se desarrolla, con carácter general, entre las 22 y las 6 horas, salvo para el colectivo de Policía Local cuya jornada nocturna comprende de las 23 a las 7 horas, sin perjuicio de los horarios existentes o que puedan establecerse y a salvo del régimen propio del personal que preste servicio sujeto a un régimen especial.

Con carácter general, la jornada ordinaria será continuada, salvo las especialidades establecidas o que puedan acordarse mediante negociación.

Artículo 10. Jornadas especiales

Por razones determinadas del Servicio y para su buen funcionamiento, la Corporación podrá establecer, previa consulta en la Comisión de Seguimiento, una jornada superior a la general en cómputo anual, estando obligados a su cumplimiento los trabajadores adscritos a los Servicios afectados por tal necesidad.

Artículo 11. Descanso diario

Todos los empleados, tendrán derecho a una pausa retribuida de treinta minutos durante la jornada de trabajo, que se disfrutará en el horario que lo permitan las necesidades del Servicio

En aquellos puestos de trabajo que, de conformidad con el horario establecido, se preste servicio en horario de mañana y tarde, el trabajador podrá elegir entre disfrutar el período de descanso diario en una sola vez o bien en dos períodos de quince minutos cuando la jornada de trabajo en cada período sea superior a tres horas.

En los Centros de Trabajo se dispondrán los turnos necesarios entre los trabajadores para este tiempo de descanso que, en ningún caso, será compensable económicamente ni acumulable como tiempo de libranza.

Artículo 12. Turnos y Horario de trabajo.

1. El horario laboral de los diversos Servicios municipales será el vigente en cada uno de ellos, a la vista de las necesidades de los Servicios. Las acomodaciones se negociarán en la Comisión de Seguimiento.
2. Con carácter general, y sin perjuicio de las especialidades vigentes y de las concreciones que procedan, se definen los siguientes turnos y horarios de trabajo:
 - a) Turno de mañana: se considerará turno de mañana el desarrollado en la franja horaria de 8 a 15,30 horas.
 - b) Turno de tarde: se considerará turno de tarde el desarrollado entre las 14,30 y las 22 horas.
 - c) Turno de noche: se considerará turno de noche el desarrollado entre las 22 y las 6 horas.

Para el colectivo de la Policía Local los turnos serán los siguientes:

- a) Turno de mañana: Entre las 6,30 y las 15 horas.
 - b) Turno de tarde: Entre las 14,30 y las 23,00 horas.
 - c) Turno de noche: Entre las 22,30 y las 7,00 horas.
3. En aras a la adopción de medidas de ahorro energético de los distintos edificios municipales la concreción horaria de los turnos expuestos pueden tener variaciones

cuando el uso de dichas instalaciones por parte de los ciudadanos sea menor y se modifiquen los horarios de las mismas, previa negociación en la Comisión de Seguimiento.

Artículo 13. Horario flexible.

En las oficinas, unidades o centros en los que no se preste servicio a turnos y/o en los que no se preste una atención directa a usuarios o público, los empleados públicos disfrutarán de la flexibilización de horario, sin perjuicio de que, por razones de adecuada cobertura del servicio, deban quedar excepcionados de su disfrute determinados puestos o categorías. En cualquier caso, el disfrute del horario flexible estará siempre condicionado a las necesidades del servicio.

El horario flexible se ajustará a las siguientes normas:

Se establece una permanencia obligada en el puesto de trabajo entre las 9 y las 15 horas para todo el personal de turno de mañana sujeto al régimen de horario flexible, de lunes a viernes. El Registro General del Ayuntamiento permanecerá abierto, además, los sábados de 9 a 14 horas.

La flexibilización horaria queda establecida para el turno de mañana en la posibilidad de los empleados públicos de entrar desde las 8,00 hasta las 9,00 horas y salir desde las 15 a las 16 horas, garantizando en cualquier caso el cumplimiento concreto de la jornada en cómputo mensual. Es obligatorio registrar todas las salidas dentro del tiempo reglamentado, marcando, en su caso, la incidencia que corresponda.

Quincenalmente se efectuará el cómputo de las diferencias horarias sin que, en ningún caso, se puedan sobrepasar ni a favor ni en contra siete horas.

En circunstancias excepcionales el horario de presencia obligatoria podrá ser reducido hasta 14 horas siempre y cuando el trabajador que vaya a hacer uso de esta posibilidad no tenga acumulado débito en el cómputo horario y haya sido autorizado por su Jefe de Sección.

Para recuperar las diferencias de tiempo acumuladas y completar el cómputo de horas semanales, el trabajador podrá utilizar las tardes, hasta 18 horas o los sábados.

Para el turno de tarde, al ser servicios que prestan atención directa a usuarios o público, los Jefes de Servicio correspondientes emitirán informe sobre la posibilidad de realización de horario flexible y su concreción.

En los servicios que no tengan establecido el horario flexible se mantendrá un margen de diez minutos recuperables en el horario de entrada, sin perjuicio de que la reiteración en el incumplimiento del horario establecido pueda dar lugar a la correspondiente sanción de conformidad con lo estipulado en el régimen disciplinario correspondiente.

Artículo 14. Descanso semanal

1. Aquellos empleados públicos que presten su actividad laboral en Servicios que permanezcan cerrados los fines de semana y festivos y los que, por la índole de su actividad, no den servicio en dichas fechas, tendrán derecho a un descanso semanal de dos días que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo, más los festivos.





Ayuntamiento de
Villanueva de la Cañada

2. Los empleados públicos con jornada ordinaria, que presten su actividad laboral en Servicios que permanezcan abiertos los fines de semana y festivos y los que, por la índole de su actividad, den servicio en dichas fechas, descansarán dos días semanales, asegurándose la libranza en fines de semana alternos.
3. En las jornadas específicas y horarios especiales, así como en la jornada nocturna, se estará a lo dispuesto para cada uno de ellos.
4. El descanso semanal es obligatorio y no acumulable, salvo en aquellos casos en que, a petición del interesado por causa justificada, se autorice su acumulación.

CAPÍTULO III.- VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 15. Vacaciones anuales.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días hábiles, o, en su caso, en la proporción que corresponda de no prestarse servicio el año completo. A estos efectos no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para las jornadas u horarios especiales.

En los colectivos con jornadas y horarios especiales, así como en aquellos con la jornada ordinaria que comporte el trabajo en fines de semana y festivos, se estará a lo establecido en su normativa de aplicación y se establecerán, en su caso, las oportunas especificaciones y concreciones en orden al cómputo de los 22 días hábiles, sin que los criterios de tales concreciones, o su aplicación, puedan conllevar resultados heterogéneos entre los diferentes colectivos de personal municipal.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas, excepto los contratos o nombramientos temporales inferiores a un año, ni acumuladas a las siguientes sucesivas.

Artículo 16. Periodo de Vacaciones.

1. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural. Por causas excepcionales, dicho período podría mantenerse, como máximo, hasta el 15 de enero de año natural siguiente.
2. El período vacacional podrá fraccionarse, teniendo en cuenta que un período deberá comprender un mínimo de quince días naturales a disfrutar preferiblemente entre junio y septiembre, y otro mínimo de siete días naturales. Aquellos períodos que se soliciten para ser disfrutados antes de tener el calendario anual de vacaciones aprobado (30 de abril), deberán solicitarse con un plazo mínimo de quince días.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de que los períodos solicitados requieran el visto bueno del Jefe de Servicio correspondiente.

3. Para el colectivo de la Policía Local, el periodo vacacional podrá fraccionarse en cuatro tramos. Si durante el período vacacional existiese un día festivo laboral éste no computará a efectos de vacaciones. Durante la segunda quincena del mes de julio, en el período comprendido por las fiestas patronales, se interrumpirá el cuadrante de verano y se realizará un cuadrante concreto en el que queden contempladas las necesidades de las fiestas.
4. La denegación de las vacaciones solicitadas se efectuará mediante comunicación debidamente motivada por escrito en tiempo y forma.



5. En caso de desacuerdo en las fechas del disfrute se dará preferencia a la antigüedad en el trabajo en este Ayuntamiento y al mayor número de hijos en edad escolar, por este orden, siendo aplicados estos criterios en turnos rotatorios y en años sucesivos.
6. La enfermedad debidamente acreditada mediante parte facultativo oficial, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional. Corresponde al Jefe de servicio apreciar si las necesidades del servicio quedan salvaguardadas.
7. Por parte del empleado municipal podrán solicitarse cambios en el turno de vacaciones establecido que serán concedidos siempre y cuando las necesidades del servicio no sufran menoscabo en el cambio solicitado.
8. En los contratos o nombramientos a tiempo parcial se estará a lo establecido en las disposiciones legales y reglamentarias.

Artículo 17. Vacaciones por cierre de centros

Los trabajadores que presten servicio en centros de trabajo que estén sujetos a calendario escolar estarán obligados a disfrutar su período vacacional en los mismos.

Los empleados públicos adscritos a aquellos centros de trabajo que permanezcan cerrados, total o parcialmente, en algún período concreto dentro del período vacacional (cierre temporal por reforma y/o mantenimiento; cese total o parcial de actividad) deberán disfrutar, al menos, un cincuenta por ciento de sus vacaciones en estas fechas.

Artículo 18. Publicación de las vacaciones

Cada Servicio remitirá antes del 30 de abril el plan anual de vacaciones al Departamento de Gestión de Personal para su control y publicación con el fin de que los funcionarios/as conozcan con suficiente antelación el período vacacional que les corresponde. El trabajador que en ese plazo no solicite sus vacaciones deberá ajustarse al calendario ya aprobado.

Artículo 19. Permisos retribuidos

Primero.- En materia de permisos y excedencias se estará a lo regulado por la legislación vigente aplicable en cada momento.

Segundo.- Todos los empleados públicos del Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada a quienes sea de aplicación el presente Acuerdo-Convenio de conformidad con lo estipulado en el artículo 2 del mismo, dispondrán de los permisos retribuidos que se relacionan en el presente capítulo, con arreglo al régimen que a continuación se expresa:

1. Los permisos que no puedan ser discrecionalmente autorizados lo serán de forma automática, salvo fuerza mayor o situaciones de excepcionalidad debidamente motivadas. El resto precisarán del informe favorable del superior jerárquico.
2. Cuando los hechos causantes sean previsibles, los permisos deberán solicitarse al órgano competente en esta materia con, al menos, setenta y dos horas de antelación.
3. En todos los casos deberá presentarse ante el órgano competente en esta materia documento acreditativo del hecho causante del permiso.





Ayuntamiento de
Villanueva de la Cañada

4. De coincidir más de un permiso en el mismo periodo, no serán adicionales, pudiendo optarse por el de mayor duración.
5. Se tomarán en la fecha del hecho causante y en los días inmediatamente consecutivos a éste de corresponder más de uno. Cuando el empleado público no solicite la totalidad de días que le correspondieran, podrá distribuirlos a su elección siempre y cuando la fecha del último día de permiso no sobrepase la fecha máxima que hubiera supuesto de haber disfrutado todos ellos.
6. Sin perjuicio de lo establecido en apartados anteriores, todos los permisos y licencias y el régimen de su disfrute serán objeto de las especificaciones, adaptaciones y/o concreciones que procedan en relación a los colectivos especiales y al personal con jornadas y/o horarios especiales, sin que los criterios de tales especificaciones, adaptaciones y/o concreciones, o su aplicación, puedan conllevar resultados heterogéneos entre los diferentes colectivos de personal municipal.
7. El turno de noche o con jornadas especiales que comporten el trabajo en jornada nocturna, tendrá derecho a las licencias del mismo modo que el de otros turnos, con independencia de que los hechos causantes de las mismas se produzcan en las horas diurnas de sus días de trabajo.



Tercero.- Los permisos retribuidos serán los siguientes:

Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro Oficial: quince días naturales computados desde el día de la celebración del mismo.
Por fallecimiento, accidente, enfermedad muy grave, intervención quirúrgica u hospitalización de cónyuge o pareja de hecho inscrita en Registro correspondiente o de un familiar de primer grado de consanguinidad (*) o afinidad (**) cinco días hábiles.

Por fallecimiento, accidente ó enfermedad muy grave de un familiar de segundo grado de consanguinidad (*) o afinidad (**) cuatro días hábiles.

(*) A tenor del Código Civil, se consideran de grado primero de consanguinidad: padres e hijos y segundo grado de consanguinidad: abuelos, nietos y hermanos.

(**) A tenor del Código Civil, se consideran de grado primero de afinidad: suegro/a, yerno y nuera y de segundo grado de afinidad: cuñados, es decir, cónyuge del hermano y hermano del cónyuge. Se asimilan a estos efectos los de la pareja de hecho inscrita en el Registro correspondiente.

Caso de que el hecho causante acaezca después de haberse iniciado la jornada laboral, el empleado municipal podrá optar entre computar el permiso desde el primer día hábil siguiente y permanecer en el puesto durante toda la jornada que reste o abandonar su puesto de trabajo en ese momento y recuperar la parte que reste hasta la finalización de la misma en otro momento; o bien, abandonar su puesto de trabajo en ese momento computando el permiso desde esa jornada y compensar la parte de la misma ya trabajada en un momento posterior.

- c) Por traslado de domicilio: un día natural si es en el mismo municipio y dos días naturales en el caso contrario.
- d) Por exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales y pruebas selectivas de acceso a la función pública: el día de la celebración de los mismos.

- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal

Se entiende por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

Se incluyen también la asistencia por empleados municipales que siendo Concejales de otros Ayuntamientos deban asistir a Plenos, Comisiones Informativas y de Gobierno y reuniones a las que sean convocados por Instituciones Públicas por razón de su cargo y para asistencia a Sesiones de Tribunal de selección con nombramiento de la autoridad pertinente.

En todos los casos anteriores deberá acreditarse mediante certificación expedida por el órgano convocante, la no percepción de retribución de ningún tipo por la asistencia.

Por último, en relación con los deberes de carácter cívico como la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio en el que están contempladas las elecciones generales, autonómicas, locales y al Parlamento Europeo, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente aplicable en cada momento en relación a los permisos retribuidos a los empleados que presten servicio en esa fecha.



f) El/a empleado/a público con un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad y podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen y siempre que se documente que no hace uso de ese derecho el otro progenitor.

Igualmente podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. En este supuesto, el cálculo inicial de jornadas será revisado en la fecha en que finalice el derecho al permiso a fin de realizar el cómputo definitivo de las horas a que se tenía derecho al disfrute una vez comprobados los días de asistencia efectiva al trabajo, a fin de evitar que el disfrute en jornadas acumuladas sea más beneficioso que el disfrute diario del mismo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en casos de parto múltiple.

Este permiso, en sus diferentes modalidades de ejercicio, podrá ser ejercitado indistintamente por uno u otro de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Para poder disfrutarlo el empleado del Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada deberá acreditar su no disfrute por el otro, sea también empleado de esta Administración o de otra empresa.

- g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.
- h) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo



Ayuntamiento de
Villanueva de la Cañada

necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- i) Por asuntos particulares: tres días. Tales días no podrán en ningún caso acumularse a las vacaciones anuales retribuidas y deberán solicitarse por escrito, y con un mínimo de 72 horas de antelación, salvo necesidad urgente. En el caso de que por necesidades del servicio no hayan podido disfrutarse a lo largo del año natural, podrán concederse durante la primera quincena del mes de enero siguiente.
- j) Días veinticuatro y treinta y uno de diciembre y Sábado Santo: Los centros municipales permanecerán cerrados los días 24 y 31 de diciembre y Sábado Santo. Para el caso de que las dos primeras fechas coincidan en sábado o domingo, los trabajadores que deban prestar servicios en dichas fechas podrán disfrutar de dos días de libranza.

Para el colectivo de la Policía Local, y empleados municipales que presten servicio efectivo los días Sábado Santo, 24 y 31 de diciembre, aun no siendo festivos serán compensados, conforme a lo estipulado en el presente Acuerdo-Convenio, con una gratificación por día festivo trabajado, sustituyendo ésta la compensación establecida en el párrafo anterior.

Quando deba prestarse servicio la noche del día 25 de diciembre y/o 1 de enero los funcionarios correspondientes disfrutarán de un día de libranza adicional.

Quando los días 25 de diciembre y 1 de enero coincidan en domingo (no festivo) se compensará a los funcionarios que presten servicio en ese día concreto con medio día libre.

El trastorno generado a los integrantes del Cuerpo de Policía Local como consecuencia de la imposibilidad de disfrutar los días de libre disposición en fin de semana como medida necesaria para el mantenimiento del servicio mínimo por turno establecido por la Concejalía, y que se recoge en el artículo 8 del presente Acuerdo, se compensará con dos días de libranza.

- k) Los trabajadores que se encuentren desempeñando su cometido funcional en la semana fijada para las Fiestas Patronales terminarán su jornada laboral diaria una hora antes de lo habitual. Aquellos trabajadores de entre los anteriores que por necesidades del servicio no pudieran disfrutar de dicha hora diaria o estuviesen disfrutando su período vacacional verán disminuida su jornada laboral anual en igual proporción.

Para el colectivo de la Policía Local no será aplicable lo establecido en el presente apartado y se compensará a aquellos funcionarios que presten servicio en los días de dichas fiestas patronales (normalmente 3-4 días) y tengan que realizar horas extraordinarias para cubrir los servicios especiales con una cantidad lineal de 90 euros a cada funcionario que preste servicio en turno diurno y de 130 a cada funcionario que preste servicio en turno nocturno.

Artículo 20. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

- a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente

posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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





Ayuntamiento de
Villanueva de la Cañada

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de los deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que a continuación se expresan:

- Acudir a las reuniones a que los padres sean convocados por los centros escolares/tutores en que cursen estudios sus hijos menores de edad, con un máximo de tres al año por cada hijo menor. Deberá aportarse justificante del centro escolar/tutor en el que se refleje el horario de permanencia en el centro.
- Acudir a los médicos del Sistema Público de Salud, cuando la cita no haya podido asignarse fuera de las horas de trabajo. Deberá aportarse justificante del centro médico donde se refleje el horario de permanencia en el centro o la hora de la consulta y de la salida del mismo.
- Acompañar a los hijos menores de edad y a los padres mayores de 70 años al médico. Cuando las circunstancias físicas o psíquicas del mayor así lo requieran o



cuando la trascendencia de la enfermedad aconseje una especial y personal atención, el permiso se concederá para acompañar a los padres mayores de 65 años. Deberá aportarse justificante del centro médico donde se refleje el horario de permanencia en el centro o la hora de la consulta y de la salida del mismo.

- Acompañar al médico al cónyuge por pruebas o tratamientos hospitalarios cuyas especiales características así lo aconsejen (amniocentesis, "pruebas invasivas" - colonoscopias, TAC-, consultas o tratamientos oncológicos) o cuando concurren especiales circunstancias que lo hagan necesario por razón de edad o estado de salud.

Igualmente, podrá autorizarse permiso para los supuestos de conciliación de vida familiar y laboral con un máximo de dos permisos por cada hijo menor, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y con carácter de permiso recuperable para los siguientes supuestos:

- Acompañar a hijos menores a aeropuertos, estaciones de tren, autobús, etc., con motivo de viajes por estudios en el extranjero, campamentos de verano o similares. En este supuesto deberá justificarse que la fecha y horario de salida del medio de transporte coincide con horario laboral mediante la presentación del billete donde conste el horario de salida.

Por asistencia a graduaciones escolares, finales deportivas, conciertos musicales, actuaciones en obras teatrales, festivales de hijos menores.

- Recoger o acompañar a hijos menores en escuela infantil o colegio cuando una razón extraordinaria altere los horarios de entrada o salida habituales en dichos centros (primer día de curso, inicio de vacaciones escolares, etc.) o aquéllos supuestos de custodia compartida cuando el trabajador municipal deba hacerse cargo del menor siempre que sea con carácter excepcional y no suponga habitualidad en la incompatibilidad horaria, en cuyo caso deberá utilizar otros medios como reducciones de jornada, excedencias, etc.

Para todos los supuestos contemplados en el apartado e) cuando ambos progenitores sean empleados públicos del Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada, únicamente uno de ellos podrá disfrutar del permiso.

Artículo 21. Reducciones de jornada por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

- a) Por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave (en los términos definidos por el RD 1148/2011, de 29 de julio): el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que implique su ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma y, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

El personal que tenga la condición de beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación, percibirá la diferencia entre la prestación establecida y el salario íntegro como mejora de la prestación económica establecida para esta contingencia en el Régimen correspondiente de la Seguridad Social.





Ayuntamiento de
Villanueva de la Cañada

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

Así mismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada, éste podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas de correcto funcionamiento del servicio.

b) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado público tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.



c) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

d) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

e) Reducción de jornada de la mujer víctima de violencia de género: las empleadas municipales, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables

Artículo 22. Licencias y excedencias.

Las licencias y excedencias se rigen por la normativa vigente aplicable.

La licencia por interés particular, que se concederá siempre que la ausencia del empleado público no cause grave detrimento en el servicio, conllevará reserva del puesto de trabajo y cómputo a efectos de antigüedad. El órgano competente para su concesión o denegación

informará motivadamente sobre las razones de ésta última al empleado, quien podrá emitir alegaciones en el trámite de audiencia en el plazo de cinco días naturales. A la vista de las mismas, se emitirá la Resolución definitiva.

Esta licencia deberá solicitarse con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha prevista de inicio, salvo razones de urgencia debidamente justificadas. Su duración mínima será de siete días naturales y su duración máxima de tres meses cada dos años.

Para la concesión de una licencia ó excedencia no deberá tener pendiente el solicitante cantidad alguna en concepto de anticipo reintegrable, salvo cancelación, ni estar sometido a expediente disciplinario.

CAPÍTULO IV.- ACCESO Y CARRERA PROFESIONAL

Artículo 23. Oferta de Empleo Público

1. La cobertura de los puestos de trabajo vacantes y con asignación presupuestaria que deban proveerse mediante la incorporación de personal con respeto del límite establecido, en su caso, por la normativa de aplicación, se efectuará con arreglo al siguiente orden:
 - 1º.- Por reingreso del personal que lo tenga solicitado.
 - 2º.- A través de los sistemas de provisión legal y convencionalmente previstos.
 - 3º.- Mediante Oferta de Empleo Público.
2. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso una vez ofertadas previamente, en su caso, a reingresos y/o a provisión interna, serán objeto de la Oferta de Empleo Público.
3. La Oferta de Empleo Público será presentada por la Administración a la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada, al objeto de su negociación. La negociación en ningún caso supondrá excesiva dilación o suspensión del proceso de aprobación de la Oferta.
4. Los puestos de trabajo que integren la Oferta de Empleo Público serán, con carácter general, puestos base.

Artículo 24. Turno de redistribución de efectivos.

Primero.- Cuando se produzcan vacantes y con carácter previo a la incorporación de los efectivos de nuevo ingreso procedentes de la Oferta Pública de Empleo, la Concejalía-Delegada, en función de las necesidades del servicio abrirá un turno de solicitudes entre el personal fijo con más de dos años de permanencia en su departamento o unidad de adscripción, a efectos de que, durante el plazo concedido, los interesados puedan solicitar un cambio en su departamento o unidad de adscripción, a efectos de que, durante el plazo concedido, los interesados puedan solicitar cambio de departamento o unidad en función de las vacantes existentes. La convocatoria se ajustará a los criterios que tengan en cuenta criterios de méritos personales (antigüedad y experiencia o nivel de competencia alcanzado) y objetivos (necesidades del servicio, experiencia requerida y formación relacionada con el puesto al que se desea optar).

Segundo.- Los empleados municipales que ocupen puestos no singularizados podrán ser adscritos, por necesidades del servicio, ya sea con carácter temporal o definitivo a otros de la misma naturaleza, nivel de complemento de destino o puesto y complemento específico o





Ayuntamiento de
Villanueva de la Cañada

similar, siempre que para la provisión de los referidos puestos esté establecido igual procedimiento. En todo caso, los cambios de puesto de trabajo dentro de un mismo servicio que se pudieran efectuar por la jefatura del mismo, no se considerarán traslados o nueva adscripción.

Artículo 25. Desempeño de puestos directivos.

Aquellos empleados municipales que accedan por el sistema de libre designación a puestos de trabajo de carácter directivo, de confianza o de alta dirección o de la estructura de cargos directivos del Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada, percibirán las retribuciones asignadas a dichos puestos de trabajo que tendrán el carácter de no consolidables, en tanto se hallen desempeñando los mismos.

El acceso a estos puestos de trabajo no supondrá en ningún caso el cambio de categoría profesional que será la misma que tuviere asignado inicialmente.

En el supuesto de acceso a puestos de confianza, cargos directivos o de alta dirección, excluidos de la regulación del presente Acuerdo, los empleados que desempeñasen dichos puestos de trabajo, mantendrán la reserva de la plaza de plantilla de la que fuesen titulares y del puesto de trabajo que hubiera obtenido por concurso de méritos, así como el derecho a que el tiempo de desempeño en esta situación se compute a efectos de devengo de trienios; pasando a cualquiera de las situaciones administrativas previstas en estos casos en la normativa laboral o funcionarial correspondiente a su relación de empleo con el Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada.

Artículo 26. Jubilación

Primero.- Atendidas las circunstancias económico presupuestarias actuales en una búsqueda de soluciones alternativas a la extinción de relaciones de empleo y en base a la vocación de consolidación de empleo existente, como principal objetivo, y como medida que pretende fomentar el equilibrio y renovación de las plantillas en segundo lugar, se procederá a declarar en situación de Jubilación Forzosa a todos los empleados municipales que cumplan 65 años de edad, o la que legalmente esté establecida en cada momento de conformidad con la legislación vigente.

Segundo.- Esta actuación de carácter general tendrá como única excepción los supuestos en que el empleado no reuniera al momento de cumplir la citada edad el suficiente período de carencia para causar el derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso la declaración de situación de jubilación forzosa tendrá lugar en el momento en que se contemple el período de cotización mínimo exigido en cada momento por la legislación vigente.

Tercero.- Igualmente, siguiendo los principios establecidos en el apartado primero del presente artículo, la Administración estudiará todas las solicitudes de jubilación voluntaria con arreglo a la legislación vigente en cada momento que se presenten por los empleados municipales.

Con carácter general se establecen primas para aquellos trabajadores que se jubilen voluntariamente mediante jubilación anticipada según la siguiente escala:

- Seis mil euros (6.000,00.-) para aquellos a los que falte un año para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.
- Diez mil euros (10.000.-) para aquellos a los que falten dos años para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.



Artículo 27. Selección de personal temporal

Primero.- La selección de personal temporal para la cobertura de vacantes o ausencias de larga duración de los titulares de los puestos respetará la previsiones, los límites y, en su caso, la excepcionalidad, establecidos al respecto por la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

Segundo.- Dentro del respeto a las mencionadas previsiones y a la restante normativa de obligada aplicación, la contratación de personal temporal y el nombramiento de funcionarios interinos del artículo 10.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se llevará a efecto a través de la formación de Listas de espera.

Tercero.- En las convocatorias de procesos selectivos de personal de nuevo ingreso se establecerá la formación de Listas de Espera con los aspirantes que hubieran alcanzado un nivel mínimo suficiente para el desempeño de las funciones correspondientes. La lista se formará según orden de puntuación, figurando en primer término los aspirantes que hubieran superado al menos un examen.

Cuarto.- Las lista de espera tendrán una validez de dos años. Quienes rechacen un llamamiento perderán su orden en dicha lista, pasando a ocupar el último lugar de la misma.

Quinto.- Cuando la plaza a cubrir sea una sustitución de un trabajador por enfermedad, maternidad o paternidad se intentará efectuar el llamamiento de aquellas personas que ya hubiesen prestado servicios en el Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada con anterioridad y de las que no conste informe desfavorable en cuanto al desempeño de funciones, respetando en lo posible la lista de espera existente en cada momento, al efecto de que el proceso de aprendizaje no suponga la práctica totalidad del tiempo de prestación de servicios.



CAPÍTULO V.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 28. Régimen retributivo.

Primero.- En tanto se desarrolle el EBEP por la Comunidad de Madrid los conceptos retributivos seguirán siendo los que prevé la Ley 30/1984, de 2 de agosto, esto es: sueldo, trienios, pagas extraordinarias, complemento de destino, complemento específico, gratificaciones y productividad.

Segundo.- Los conceptos y las cuantías formales de las retribuciones del personal laboral se acomodarán en todo a los conceptos y cuantías retributivas del personal funcionario y a su régimen y proceso de revisión, con la finalidad de mantener la equiparación salarial de ambos colectivos.

Tercero.- Si la Ley de Función Pública aprobada por la Comunidad Autónoma variase la estructura salarial prevista, la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo la acomodará a las determinaciones de dicha ley. En todo caso, si como consecuencia de dicha adaptación, algún empleado municipal quedara clasificado en el nuevo sistema con un nivel de retribuciones inferior al que tuviera en el momento de la nueva clasificación, se le abonará la diferencia en concepto de complemento personal transitorio.

Cuarto.- El abono de las retribuciones salariales del personal acogido al presente Acuerdo se realizará el penúltimo día laborable del período mensual a que corresponda.

Artículo 29. Incremento Salarial.



Ayuntamiento de
Villanueva de la Cañada

El incremento anual de las retribuciones del personal al que se aplicable este Acuerdo-Convenio se determinará con arreglo a lo que establezca, cada año, la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del Sector Público.

Artículo 30. Pagas Extraordinarias.

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias según lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

Artículo 31. Complemento de productividad.

El complemento de productividad, que retribuirá el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinarias, y el interés o iniciativa con que se desempeñen los puestos de trabajo, siempre que redunden en mejorar sus resultados.

El Pleno determinará los criterios de distribución y de fijación de las cuantías individuales del complemento de productividad.

Artículo 32. Gratificación por servicios extraordinarios

El concepto de gratificación por servicios extraordinarios tendrá carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo, sin que en ningún caso, puedan ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, no pudiendo superar en ningún caso cada trabajador el número de 80 horas anuales.

La compensación de horas extraordinarias se realizará preferiblemente en tiempo de descanso. En caso de que por necesidades del servicio no pueda efectuarse la compensación en tiempo libre, se abonarán económicamente.

La gratificación por servicios extraordinarios se realizará según los siguientes criterios:

- a) Por cada servicio extraordinario realizado en día laborable computado en tiempo de trabajo efectivo se compensará con el mismo tiempo incrementado en un 50%.
- b) Por cada servicio extraordinario realizado en día festivo o en horario nocturno computado en tiempo de trabajo efectivo se compensará con el mismo tiempo incrementado en un 100%.
- c) Por cada servicio extraordinario realizado sumándose las circunstancias previstas en el apartado anterior, se compensará con el mismo tiempo incrementado en un 150%.

Compensación económica para el año 2012:

Se establece como precio base de la hora extraordinaria realizada en horario laborable el siguiente:

GRUPO	LABORABLES
A1	23,58
A2	22,14
C1	19,20
C2	16,38
AGRUP. PROF.	13,03

Las cantidades anteriores serán incrementadas en un 33% si las horas extraordinarias se realizan en horario festivo o nocturno y en un 50% si coinciden las dos circunstancias anteriores.

Para el colectivo de ordenanzas de instalaciones deportivas, aquellos días festivos en que presten servicio se abonará la cantidad de 140,53 euros por festivo trabajado, con independencia del horario realizado.

Para el colectivo de la Policía Local, los servicios extraordinarios que deban realizarse se computarán a efectos de su compensación en unidades horarias, estableciéndose como precio de cada unidad, para el año 2012, el siguiente:

CATEGORIA	LABORABLES
Sargento	23,65
Cabo	21,67
Agente	19,71

Las cantidades anteriores serán incrementadas en un 25% si las horas extraordinarias se realizan en horario festivo o nocturno y en un 50% si coinciden las dos circunstancias anteriores.

Los funcionarios pertenecientes a este colectivo prestarán servicio en siete de los catorce festivos oficiales anuales dentro de la jornada anual común al resto de los empleados públicos del Ayuntamiento. Como compensación por prestar servicio efectivo en un día festivo se percibirán las siguientes cantidades:

Agente: 161,53 euros brutos.
Cabo: 172,31 euros brutos.
Sargento: 183,08 euros brutos.

Anualmente se revisará los precios anteriores en función del incremento salarial fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Los funcionarios asignados al turno de noche cuando se produce el cambio oficial de horario de verano a invierno (se atrasa una hora) percibirán la retribución correspondiente a una hora adicional. Cuando el cambio de horario oficial es a la inversa (se adelanta una hora) se adoptarán las medidas correspondientes para que los funcionarios adscritos a este turno trabajen el mismo número de horas que el resto de los funcionarios, adelantando la entrada al trabajo, retrasando la salida, una combinación de ambas o recuperando dicha hora en otra jornada laboral.

Aquellos funcionarios que deban prestar declaración en la instrucción de los procedimientos judiciales que se deriven de una actuación policial en el municipio, dispondrán de un total de 5 horas retribuidas siempre y cuando no coincida con su jornada laboral y no se haya producido un cambio en el turno asignado que el funcionario tuviese atribuido en el cuadrante confeccionado al establecer los turnos de trabajo, con posterioridad a la notificación de la citación al juicio.

Artículo 33. Indemnizaciones por razón del servicio

Las indemnizaciones por razón del servicio que se aplicarán a los empleados municipales a que se refiere el presente Acuerdo-Convention por gastos de viaje, manutención y estancia ocasionados por la asistencia a cursos, seminarios, congresos, jornadas a los que asista en razón del interés de la Administración, una vez autorizada dicha asistencia y gastos, serán las establecidas en la normativa estatal sobre indemnizaciones por razón del servicio.





Ayuntamiento de
Villanueva de la Cañada

Los desplazamientos que el empleado municipal tenga que realizar, dentro de su jornada de trabajo y con ocasión del mismo, siempre que no pueda utilizarse un vehículo municipal, se abonarán con igual criterio que en el apartado anterior.

Artículo 34. Deducción de retribuciones

La diferencia en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el empleado dará lugar, salvo justificaciones, a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

Artículo 35. Adecuación de retribuciones por dispensa del turno de noche a funcionarios de la Policía Local

Los funcionarios pertenecientes al Cuerpo de Policía Local mayores de 59 años que tengan al menos veinte años de servicio podrán ser dispensados de prestar servicio en turno de noche, con la adecuación que corresponda en sus retribuciones. Esta dispensa será, en todo caso, voluntaria para el funcionario por lo que deberá ser éste quien lo solicite y será de aplicación a partir del año siguiente del cumplimiento de la edad citada de 59 años.

CAPÍTULO VI.- FORMACIÓN

Artículo 36. Consideraciones generales

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, configura como derecho individual el de los empleados públicos a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales preferentemente en horario laboral. La finalidad primordial de cualquier reforma relativa al empleo público de ser mejorar la calidad de los servicios que el ciudadano recibe de la Administración, para lo que será imprescindible la adecuada formación de quienes los prestan de manera efectiva.

Considerando pues, la formación como elemento básico para el desarrollo de las competencias profesionales y en el rendimiento de los recursos humanos que desempeñan su actividad en la Administración municipal, la Corporación no puede obviar tampoco la situación económica y presupuestaria de la entidad, por lo que no puede afrontar en este período la creación de un Plan de Formación propio; sin perjuicio de la organización por parte del Ayuntamiento de acciones formativas puntuales cuando el número de empleados públicos afectados por una misma acción formativa lo aconseje.

No obstante, facilitará la formación de los empleados públicos a través de los Planes formativos de entidades superiores, tales como Federaciones de Municipios (madrileña y de provincias), Comunidad Autónoma y Administración Central.

Artículo 37. Tipos de formación

- a) Formación básica: Es aquella que proporciona al empleado una mejora o actualización en los conocimientos o habilidades necesarios para el eficaz desempeño del puesto de trabajo, motivada por cambios ó avances normativos o a la innovación tecnológica.
- b) Formación general: todas las acciones formativas encaminadas al mejoramiento profesional de los funcionarios de esta Corporación y que no sean imprescindibles para el desempeño efectivo del puesto de trabajo.

Artículo 38. Régimen de asistencia a acciones formativas

Primero.- En el caso de acciones formativas consideradas formación básica se realizarán en horario laboral del empleado. Si ello no fuera posible, las horas lectivas de la acción formativa serán consideradas tiempo de trabajo efectivo y se abonarán los gastos ocasionados para dicha acción formativa.

Cuando la acción se realice en horario laboral el empleado municipal reflejará mediante el oportuno fichaje en el sistema establecido para control de presencia la hora de salida y vuelta a su puesto de trabajo. Cuando se realice fuera de su horario laboral, a las horas lectivas de curso se añadirá el tiempo que se considere adecuado para los traslados desde el domicilio del trabajador al lugar donde se imparta la acción formativa.

Segundo.- En el caso de acciones formativas consideradas formación general se realizarán fuera del horario laboral.

Tercero.- Para el colectivo de la Policía Local, la Jefatura del mismo dispondrá la organización de dos días al año por policía para las correspondientes prácticas de tiro, considerándose las mismas formación básica y obligatoria para todos ellos.

Cuarto.- Para el caso de formación virtual, se computarán como horas de formación las horas lectivas indicadas en la acción formativa.

Quinto.- La competencia para decidir si una determinada actividad formativa tiene el criterio de formación básica o formación general corresponde al Concejal delegado del área a la que pertenezca el trabajador a propuesta del Jefe de Servicio o responsable directo del solicitante.

Cada Concejal Delegado establecerá las pautas generales relativas a las materias de formación que deberán considerarse formación básica en su área respectiva y emitirá informe relativo a las peticiones de formación que se reciban de los empleados municipales designados a su área respectiva.

Sexto.- En todo caso, para cualquier acción formativa realizada a instancia de un empleado municipal, se requerirá informe del Concejal de Área y del Concejal de Personal y Atención al Ciudadano. Además, cuando la realización del mismo suponga abono de algún tipo de gasto (matrícula, locomoción, dietas, etc.) requerirá la tramitación previa del oportuno expediente administrativo en el que emitirá informe la Interventora de la Corporación relativo a la existencia de crédito presupuestario. En la resolución que ponga fin al expediente se especificará, para el caso de la formación general, si se computa o no como tiempo de trabajo efectivo, así como el número de horas computables como tal.

Para que se computen las horas como trabajo efectivo y/o se abonen cualquier tipo de gasto, será requisito imprescindible, además, la justificación de haber realizado la misma.

Séptimo.- Para ambos tipos de formación la Corporación destinará una partida presupuestaria equivalente al 1 por 100 de la masa salarial anual.

CAPÍTULO VII.- PLAN DE IGUALDAD

Artículo 39. Concepto de igualdad

Primero.- A los efectos de este capítulo se deben tener en cuenta los siguientes conceptos:





Ayuntamiento de
Villanueva de la Cañada

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO: El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la sujeción de obligaciones familiares y el estado civil.

DISCRIMINACION DIRECTA: Es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pueda ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

DISCRIMINACION INDIRECTA: Es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

DISCRIMINACION POR EMBARAZO O MATERNIDAD: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.



INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS: También se considerará discriminación por razón de sexo, cualquier trato adverso efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

ACCIONES POSITIVAS: Son las medidas de carácter temporal dirigidas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales que impiden a un grupo discriminado o infravalorado alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades. Tales medidas, que podrán ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Segundo.- Igualmente, conforme al art. 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, son principios de actuación del Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada, los siguientes:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Artículo 40. Igualdad y acceso al empleo, promoción profesional y retribuciones

El Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada elaborará anualmente un informe en el que se indique la retribución media por categorías y sexos, como medidor del grado de igualdad retributiva.

Las pruebas de acceso al empleo incluirán temas relativos a la legislación en materia de igualdad.

Artículo 41. Acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Primero.- Constituye acoso o intimidación en el trabajo cualquier comportamiento no deseado que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El acoso ocurre cuando uno o más empleados o directivos, de manera repetida y deliberada, abusan, amenazan o humillan a una persona en circunstancias relativas al trabajo.

Segundo.- Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tercero.- Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar a su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Cuarto.- Cualquier conducta que incide en los supuestos anteriores queda expresamente prohibida. Quien realice actos de esta naturaleza incurrirá en responsabilidad disciplinaria, sin perjuicio de la responsabilidad a que haya lugar en otras vías de jurisdiccionales. Igualmente incurrirán en responsabilidad disciplinaria los jefes y superiores que encubran o toleren este tipo de comportamientos.

Artículo 42. Tribunales y Comisiones de Valoración

En los Tribunales de Selección y Comisiones de Valoración de puestos de trabajo la composición deberá ser necesariamente equilibrada de ambos sexos, justificándose en caso contrario con razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

CAPÍTULO VIII.- PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 43. Incapacidad Temporal.

Primero.- Los empleados municipales que se encuentren en situación de I.T. percibirán la prestación económica establecida para esta contingencia en el Régimen General de la Seguridad Social.

Cuando la situación de I.T. se derive de accidente laboral, enfermedad profesional, intervención quirúrgica o de hospitalización, en situaciones de maternidad, paternidad, riesgo por embarazo y/o lactancia, los empleados afectados verán complementadas dichas





Ayuntamiento de
Villanueva de la Cañada

prestaciones hasta el 100% de las retribuciones brutas del mes anterior, excluidos aquellos conceptos salariales no fijos.

Cuando la situación de I.T. se derive de enfermedad común o accidente no laboral, los empleados afectados verán complementadas dichas prestaciones hasta el 50% de las retribuciones brutas del mes anterior, excluidos aquellos conceptos salariales no fijos, durante los tres primeros días de la situación de incapacidad. Del día cuarto al vigésimo, la prestaciones más la mejora alcanzará el 75%. A partir del vigésimo primero alcanzará el 100%.

Segundo.- Para que dicha mejora sea aplicada deberá solicitarse la oportuna licencia por enfermedad y aportar el justificante de baja médica, como de confirmación de la misma, expedido por los servicios de salud correspondientes en el plazo improrrogable de tres días, bien personalmente o por persona que lo represente, bien mediante fax o correo electrónico al Departamento de Recursos Humanos.

Tercero.- El empleado en situación de Incapacidad Temporal continuará siendo beneficiario de todas las prestaciones sociales contempladas en el actual acuerdo.

Cuarto.- Sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en que pudieran incurrir los trabajadores que simulen la persistencia de una enfermedad, acciones tales como: no asistencia a los reconocimientos médicos del Tribunal, retrasar deliberadamente la incorporación al puesto de trabajo una vez dictaminada la remisión de la enfermedad, y en general, todas aquellas que incurrieran en fraude al Ayuntamiento, pretendiendo mantenerse en el percibo injustificado de la mejora por prestación de Incapacidad Temporal, provocarán la privación inmediata de la misma, quedando los beneficiarios obligados a reintegrar a los fondos municipales las cantidades percibidas desde la fecha que se hubiera determinado como inicial de la defraudación.



Artículo 44. Póliza de Responsabilidad Civil.

El Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada contratará una póliza de seguro de responsabilidad civil frente a terceros que cubrirá, conforme lo estipulado en la misma, el pago de las indemnizaciones, resultantes de acciones u omisiones de los empleados públicos municipales cuando éstas tengan lugar en el ejercicio de la función municipal de los mismos y no se encuentren sancionados o inhabilitados para la práctica de la misma.

El Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada se compromete a dotar de asistencia jurídica a los empleados municipales que lo soliciten y precisen para atender la responsabilidad civil, o penal derivada de accidente fortuito, de los funcionarios ocasionada en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 45. Plan de Pensiones

El Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada destinará anualmente durante la vigencia del presente Convenio la cantidad de 0,5% de la Masa Salarial para el Fondo de Plan de Pensiones para los trabajadores de la Corporación suscrito con la Entidad Caja de Madrid póliza 22579200043468 en las condiciones que figuran en la misma; siempre y cuando ello no esté expresamente prohibido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado o legislación aplicable para algún ejercicio en concreto.

Artículo 46. Reconocimiento médico

Anualmente se efectuará un reconocimiento médico, con cargo al Ayuntamiento y a través de la parte de vigilancia de la salud contemplada en la Ley de Prevención de Riesgos

Laborales, a todos los trabajadores incluidos en la misma, con respeto a la intimidad y la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dicho reconocimiento será obligatorio para todo el personal, salvo para quien por escrito renuncie a esta revisión médica, que se efectuará dentro del horario laboral. En caso de que ello no sea posible se compensará con tres horas libres una vez comprobada la realización de dicho reconocimiento médico.

Aquellos colectivos o trabajadores que por las peculiaridades de su puesto de trabajo pudieran considerarse personal de riesgo ante determinadas enfermedades y/o patologías, se les facilitará un reconocimiento específico adaptado al riesgo a prevenir.

Artículo 47. Anticipos reintegrables.

Con cargo a los Presupuestos del Ayuntamiento podrá concederse a los trabajadores en activo anticipos de hasta cinco veces el salario bruto mensual, a devolver como máximo con la última mensualidad del año natural siguiente al de la concesión. El interés legal del dinero objeto de anticipo cotizará a efectos de Seguridad Social e I.R.P.F. como salario en especie.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo ni adelanto de nómina alguno hasta haber amortizado totalmente el anterior. Igualmente, no será concedido anticipo alguno a aquellos empleados municipales que tengan deudas exigibles con el Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada.

Tendrán prioridad para la obtención de un préstamo, aquellos trabajadores que no hayan solicitado anteriormente otro préstamo, salvo casos de mayor urgencia y que serán valorados por la Comisión de Seguimiento.

Artículo 48. Utilización de actividades municipales

Los empleados municipales podrán utilizar gratuitamente las piscinas municipales. Asimismo estarán exentos del pago de matrícula en las actividades culturales y deportivas organizadas por el Ayuntamiento. En caso de que el empleado municipal no esté inscrito en ninguna actividad municipal y/o escuela municipal pero sí lo estén uno o varios miembros de su unidad familiar, podrá solicitar dicha exención para uno de ellos.

Igualmente los empleados municipales serán considerados como empadronados a efectos del pago de las tarifas de las actividades ofertadas que dependan exclusivamente del Ayuntamiento.

Los hijos de empleados municipales de edad escolar tendrán la consideración de empadronados en relación con las actividades organizadas por el Ayuntamiento en períodos vacacionales, días sin cole, etc. a fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados municipales.

Se promoverá la instauración de un carnet de empleado que permita la acreditación de los mismos a los efectos anteriores.

Artículo 49. Fondo de Acción Social

Se constituirá un fondo de acción social dotado presupuestariamente con una cantidad equivalente al 1% de la Masa Salarial. Se mantienen las condiciones estipuladas en el Reglamento publicado en el B.O.C.M. de fecha 16 de septiembre de 2010.

Artículo 50. Tasas renovación permiso conducción.





Ayuntamiento de
Villanueva de la Cañada

Al personal que ocupe puestos de trabajo en los que sea obligatorio estar en posesión de algún permiso de conducción, se le abonarán los gastos correspondientes a la renovación del mismo, en tanto permanezcan en situación de servicio activo.

Para ello, la Corporación intentará concertar con un centro de reconocimiento de conductores las condiciones específicas para ello, resultando obligatorio para los empleados municipales la renovación en dicho centro de conseguirse condiciones ventajosas.

CAPÍTULO IX.- CÓDIGO ETICO Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 51. Derechos y deberes

Primero.- Los empleados municipales tendrán los derechos y deberes regulados en el Estatuto Básico del Empleado Público así como en la normativa que se desarrolle por la Comunidad Autónoma.

Segundo.- Igualmente ajustarán su actuación a los principios éticos y Código de Conducta establecidos en dicho Estatuto y en la normativa que se desarrolle por la Comunidad Autónoma.

Tercero.- El incumplimiento de sus deberes y de los principios éticos y código de conducta dará lugar al inicio del procedimiento sancionador.

Artículo 52. Régimen disciplinario

Primero.- El régimen disciplinario de los empleados municipales del Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada será el establecido en la legislación básica estatal (EBEP), la legislación autonómica y, supletoriamente, la restante legislación estatal cuya vigencia haya sido declarada por la Ley 7/2007, de 12 de abril.

Segundo.- Para la Policía Local, se estará a lo dispuesto en la Ley de Coordinación de Policía Local, Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, el Reglamento que lo desarrolla así como el Reglamento específico aprobado por el Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada; siendo supletorio el mismo régimen aplicable al resto de funcionarios municipales.

Artículo 53. Procedimiento sancionador

Primero.- La tramitación de cualquier procedimiento sancionador que afecte a los empleados municipales se ajustará a criterios de máxima agilidad y reducción de trámites innecesarios en atención a la relación jurídica de este personal y a los plazos de prescripción previstos en la legislación laboral, y todo ello sin perjuicio de la legislación aplicable en cada caso.

Segundo.- En todo caso los periodos de alegaciones concedidos a los interesados interrumpirán dichos plazos de prescripción, siempre que la duración del expediente instruido no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del empleado.

Tercero.- Las faltas leves podrán ser corregidas sin necesidad de instruir expediente, dando audiencia, en todo caso, al interesado.

Artículo 54. Responsabilidades

Primero.- Las jefaturas o superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor, de la intencionalidad, perturbación del servicio,



atentado a la dignidad de la institución y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o incumplimiento.

Segundo.- Los empleados podrán dar cuenta por escrito de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

CAPÍTULO X.- GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 55. Articulación del proceso de negociación.

Primero.- La articulación del proceso de negociación tiene los siguientes fines:

- a) Potenciar la negociación colectiva como cauce fundamental de participación en la determinación de las condiciones de empleo.
- b) Dotar de mayor agilidad y eficacia a los procesos negociadores.
- c) Establecer mecanismos voluntarios de solución de conflictos.

Segundo.- La negociación en materias comunes al personal funcionario y laboral se desarrollará en la Mesa General de Negociación.

Tercero.- Las partes firmantes negociarán bajo los principios de buena fe, mutua lealtad y cooperación.

Cuarto.- Las partes, a través de la negociación colectiva, perseguirán la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, la defensa de la gestión pública de los servicios municipales, una mayor eficacia en el funcionamiento de la Administración y una mejor calidad de los servicios públicos que presten a los ciudadanos.

Artículo 56. Funciones, derechos y obligaciones de los Delegados sindicales.

Los Delegados sindicales estarán sujetos a la legislación vigente en la materia.

ANEXO I: UNIFORMIDAD DE TRABAJO

La uniformidad de verano será suministrada en la primera quincena del mes de mayo y la de invierno en la última quincena de septiembre para todos los colectivos afectados.

OPERARIOS DE MANTENIMIENTO:

Se suministrarán todos los años:

- a) 2 ud. camisas ó polos de manga corta y 2 de manga larga
- b) 2 ud. Pantalón de invierno y 2 de verano
- c) 1 ud. Jersey o forro polar
- d) 1 ud. De calzado de invierno y 1 de verano que cumpla la normativa de seguridad que esté especificada en la evaluación de puesto de trabajo realizada según la Ley de Prevención de riesgos Laborales.

Cada 2 años se suministrará una cazadora o prenda de abrigo.

ORDENANZAS

Se suministrarán en años alternos la uniformidad de verano y la de invierno, compuesta por:

- a) 2 ud. camisas ó polos de manga larga y 2 de manga corta





Ayuntamiento de
Villanueva de la Cañada

- b) 2 ud. Pantalón/falda de invierno y 2 de verano
- c) 1 ud. Pañuelo de cuello o corbata.

Cada dos años se suministrará una americana o forro polar (para aquellos centros de trabajo donde sea esta la prenda de invierno requerida). En los puestos de ordenanza de instalaciones deportivas se suministrará únicamente esta prenda a efectos de identificación del empleado municipal.

POLICIA LOCAL

Dadas las diversas necesidades surgidas en este colectivo por razón de las incidencias laborales de los mismos, se suministrará la uniformidad según las necesidades de sus integrantes.

La presente relación de acuerdos, además de publicada en el Tablón de Anuncios y página «web», será comunicada a la Delegación del Gobierno y a la Dirección General de Cooperación con la Administración Local de la Comunidad de Madrid, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.



Fdo.- Antonio Moya Jiménez
SECRETARIO GENERAL