

## III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

## AYUNTAMIENTO DE

78

## VILLAVICIOSA DE ODÓN

## ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

El Pleno del Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el 30 de septiembre de 2024, aprobó la modificación del articulado del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario de este Ayuntamiento, en los siguientes términos:

## «MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 25: “GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS”

Artículo 25. *Gratificaciones por servicios extraordinarios.*—Los funcionarios de este Ayuntamiento podrán percibir gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. Las gratificaciones por servicios extraordinarios se concederán a propuesta de las Concejalías correspondientes dentro de los créditos asignados a tal fin en el Presupuesto General del Ayuntamiento y serán consecuencia de una encomienda o mandato del responsable del servicio.

Estas gratificaciones tendrán carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas por servicios extraordinarios que impliquen la realización de una jornada superior a la ordinaria, incluida la parte flexible diaria.

Para su realización se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias y criterios: realización por el personal teniendo en cuenta la concordancia con los trabajos que habitualmente realiza el funcionario, voluntariedad, a propuesta del Jefe de Servicio y teniendo en cuenta la especialización.

Los funcionarios de este Ayuntamiento podrán percibir gratificaciones, que habrán de responder en todo caso a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

La realización de servicios extraordinarios será de libre aceptación por el empleado público, excepto en los casos de fuerza mayor para los funcionarios de Policía Local.

Los servicios extraordinarios se compensarán bien con días de descanso o, bien mediante retribución económica, del siguiente modo:

| CUADRO DE COMPENSACIONES EN DESCANSO POR HORA TRABAJADA |                      |                    |
|---------------------------------------------------------|----------------------|--------------------|
| Normal                                                  | Festiva o nocturna   | Festiva y nocturna |
| 2 horas                                                 | 2 horas y 30 minutos | 3 horas            |

| PERSONAL FUNCIONARIO | NORMAL  | FESTIVA O NOCTURNA | FESTIVA Y NOCTURNA |
|----------------------|---------|--------------------|--------------------|
| A1                   | 60,00 € | 70,00 €            | 80,00 €            |
| A2                   | 55,00 € | 65,00 €            | 75,00 €            |
| C1 Jefe              | 45,00 € | 50,00 €            | 55,00 €            |
| C1 Administrativo    | 40,00 € | 45,00 €            | 50,00 €            |
| C2 Encargado         | 38,00 € | 42,00 €            | 46,00 €            |
| C2                   | 34,00 € | 37,00 €            | 40,00 €            |
| E Conserje           | 28,00 € | 30,00 €            | 35,00 €            |

| POLICÍA         | NORMAL  | FESTIVA O NOCTURNA | FESTIVA Y NOCTURNA |
|-----------------|---------|--------------------|--------------------|
| A2 Inspector    | 65,00 € | 75,00 €            | 85,00 €            |
| A2 Subinspector | 60,00 € | 70,00 €            | 80,00 €            |
| C1 Oficial      | 55,00 € | 65,00 €            | 75,00 €            |
| C1 Policía      | 50,00 € | 60,00 €            | 70,00 €            |

Todos los importes indicados en la tabla anterior deberán ser actualizados anualmente en relación con el IPC vigente.

Se entenderá por hora extra festiva: la comprendida entre las 22:00 horas del viernes y las 22:00 horas del domingo (o en su caso desde las 22:00 horas de la víspera de festivo nacional, autonómico o local).

En el caso de la policía local, se considerarán festivos los turnos comprendidos desde el turno de noche del viernes hasta el turno de tarde del domingo (ambos incluidos), teniendo el mismo criterio por turnos para la víspera de festivo nacional, autonómico o local.

El trabajador municipal que realice horas extraordinarias podrá optar entre su compensación económica o en tiempo de descanso a su elección, respetándose en todo caso los establecido en la normativa de aplicación.

### MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 39 “PREMIO ESPECIAL DE FIDELIDAD Y SERVICIOS PRESTADOS”

**Art. 39. Premio especial de fidelidad y servicios prestados.**—A partir de los quince años de servicio el funcionario municipal que se mantenga en situación de servicio activo para este Ayuntamiento, se establece un beneficio social extraordinario que premie la vinculación al Ayuntamiento y el reconocimiento a los servicios prestados. Este reconocimiento consistirá en el disfrute de 2 días hábiles más al año, ese año y en los años sucesivos, a libre elección del trabajador, que podrán ser unidos al período vacacional.

Asimismo, se otorgará, en una sola ocasión al cumplimiento de los 25 años de servicio efectivo, por haber así demostrado una suficiente eficacia y rendimiento en el servicio, una gratificación económica equivalente a 2.600 euros y la entrega de una placa o diploma acreditativo por parte de la Corporación.

A los efectos anteriores, se computarán también como servicios efectivos los transcurridos en situación de incapacidad temporal o larga enfermedad y los prestados en cualesquiera otros organismos de las Administraciones Públicas.

Serán asimismo beneficiarios del premio el/la viudo/a (o, en su caso, los hijos que dependieran económicamente del empleado referido) en el supuesto de que el empleado premiado hubiese fallecido en situación activa.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se reconocerá la condición de beneficiario/a al cónyuge superviviente que, en virtud de sentencia firme, se encontrase separado/a o divorciado/a del causante.

### MODIFICACIÓN ARTÍCULOS 40 Y 24 BIS RELATIVOS A LA “EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE CARÁCTER EXTRAORDINARIO”

**Art. 40. Jubilación.**—Ambas partes acuerdan la urgente necesidad de definir y acordar un instrumento de plan de pensiones, póliza de seguro o cualquier otro a fin de dar la adecuada y legal cobertura a lo establecido en el anterior Acuerdo Colectivo para el personal funcionario (y su equivalente en el Convenio Colectivo para el personal laboral).

En todo caso, y mientras dicho sistema no se acuerde y aplique, se mantendrá a todos los efectos lo que se determinaba en dicho artículo, a saber:

La jubilación forzosa de los funcionarios municipales se declarará de oficio al cumplir los 65 años de edad, o la que señale en su caso la legislación vigente.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, tal declaración no se producirá hasta el momento en que los funcionarios municipales cesen en la situación de servicio activo, en aquellos supuestos en que voluntariamente prolonguen su permanencia en la misma hasta, como máximo, los 70 años de edad.

**Art. 24 bis. Evaluación de desempeño de carácter extraordinario.**

Sin perjuicio de valorar periódicamente el desempeño de las funciones concernientes a los empleados públicos, los funcionarios en servicio activo en este Ayuntamiento, que alcancen quince años de servicios efectivos en el Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón y soliciten la jubilación en los términos legales dentro del ejercicio presupuestario, excluyendo los períodos de excedencia voluntaria, por interés particular, suspensión firme de funciones, servicios especiales o los reconocidos en otras Administraciones Públicas, podrán percibir, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, por una sola vez y dependiendo de tiempo desempeñado, una de las cuantías relacionadas a continuación, en los supuestos y términos establecidos en el presente artículo, siempre que no hayan sido objeto de sanción penal o disciplinaria de carácter muy grave, salvo que hayan sido canceladas.

A tal fin será necesario la emisión de un informe preceptivo por el responsable que corresponda, en el que se valorará el rendimiento, dedicación, la iniciativa y esfuerzo, demostrado a lo largo de este período, debiendo aplicarse los sistemas de evaluación del desempeño en el momento en que sean implantados en este ayuntamiento.

Los empleados municipales a que se refiere el número anterior podrán ser beneficiarios:

1. Quienes alcancen 15 años de antigüedad de prestación de servicios en este Ayuntamiento, una cuantía económica equivalente a 6 mensualidades.
2. Quienes alcancen 20 años de antigüedad de prestación de servicios en este Ayuntamiento, una cuantía económica equivalente a 7 mensualidades.
3. Quienes alcancen 25 años de antigüedad de prestación de servicios en este Ayuntamiento, una cuantía económica equivalente a 8 mensualidades.
4. Quienes alcancen 30 años de antigüedad de prestación de servicios en este Ayuntamiento, una cuantía económica equivalente a 10 mensualidades.

Estas cantidades en ningún caso son acumulables.

Se considerarán servicios efectivos a efectos de esta evaluación los prestados para el Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón, sin computar a estos efectos los servicios prestados a otras Administraciones hayan sido o no objeto de reconocimiento a efectos de antigüedad. Los servicios efectivos prestados en situación de jubilación parcial serán computables, minorados en el porcentaje de la reducción de la jornada.

Se considerará mensualidad, a estos efectos, la constituida por la suma de los siguientes conceptos, todos ellos referidos a las retribuciones percibidas en la fecha del cumplimiento del tramo o al causar baja en el servicio activo:

- Una mensualidad del salario base.
- Una mensualidad de trienios.
- El complemento de destino.
- El complemento específico.
- Un doceavo del importe de dos pagas extraordinarias.

Este procedimiento, así como el derecho al cobro, se iniciará en el año natural en el que el funcionario cumpla los requisitos necesarios para su reconocimiento.

#### MODIFICACIÓN ARTÍCULOS 43 “DELEGADO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES” Y ART. 54 “DERECHOS E INFRAESTRUCTURAS DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN”

**Artículo 43. Delegado/a de Prevención de Riesgos Laborales.**—Los Delegados de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los empleados públicos en todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral en el ámbito de la Administración Local y, de otra, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo.

Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las definidas en los puntos 1 y 2, respectivamente del art. 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud.

Conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud para el Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón. Se configura como órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos. Siendo el instrumento legal al servicio del Ayuntamiento y de su personal para el cumplimiento de las prestaciones legales en dicha materia.

Los Delegados de Prevención serán elegidos por los Órganos de Representación de los empleados públicos de entre los empleados públicos del Ayuntamiento. Se les concederá, en su condición de Delegado de Prevención, de un crédito horario igual al reconocido a los Delegados de Personal, no acumulándose ambos créditos en caso de que algún componente ostente las dos delegaciones.

**Art. 54. Derechos e Infraestructuras de los Órganos de Representación.**—El órgano de representación citado en el artículo anterior, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrá los siguientes derechos:

1. Se le pondrá a su disposición un local adecuado y apto para desarrollar las actividades propias de su representación, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario, material informático y de oficina, así como la utilización de fotocopidora.
2. Se facilitarán los tableros de anuncios necesarios para que, bajo su responsabilidad, publiquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tableros se insta-

larán en lugares claramente visibles de todos los Centros de Trabajo, para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

3. Recibir información periódica sobre la evolución del empleo.
4. De conformidad con lo previsto en el art. 9.2 de la Ley 11/1985 de Libertad Sindical, los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor.
5. Servir de cauce de información sobre evolución de programas y proyectos que tenga previstos realizar el Ayuntamiento y que puedan modificar las condiciones de trabajo.
6. Cualquier otra información que expresamente se le atribuya al mencionado Órgano.
7. Cada miembro de la Junta de Personal, dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para poder ejercer su función de representación, de conformidad con el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el TREBEP. El crédito de horas mensuales podrá incrementarse de cumplirse los requisitos establecidos en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El tiempo destinado por los Secretarios Generales de las Secciones Sindicales, Delegados de Personal, Delegados Sindicales y Delegados de Prevención para la asistencia a reuniones celebradas por el Ayuntamiento, computarán a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. Los Delegados de Personal y/o los Delegados de Prevención cuando asistan a reuniones convocadas por sus respectivos Órganos (Junta de Personal, Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene), dispondrán del tiempo necesario para dichas reuniones, con los límites establecidos por la Ley.

#### MODIFICACIÓN DEL ANEXO DE POLICÍA

Añadir las siguientes modificaciones en los siguientes apartados del Anexo regulador de las condiciones de trabajo del Cuerpo de la Policía Local de 1 de abril de 2009:

##### I. Cuadrante de servicios.

Primero.—Las características de los cuadrantes especiales para el año 2024, su jornada anual, sus secuencias de trabajo y horarios, serán las siguientes:

Turno de mañana y tarde: 7/7 (7 días trabajados/7 días librados).

- Duración de cada jornada: 9 horas.
- Inicio de la secuencia: martes.
- Mañana. Horario: de 6:00 a 15:00 horas.
- Tarde. Horario: de 14:30 a 23:30 horas.

Turno de noche: 7/7 (7 días trabajados/7 días librados).

- Duración de cada jornada: 7 horas y 30 minutos.
- Inicio de la secuencia: martes.
- Horario: de 23:00 a 06:30 horas.

Segundo.—La jornada anual de los funcionarios de Policía local será la misma que anualmente se fije para el resto de empleado/as Público/as del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón con la siguiente característica:

Sobre la base de las horas establecidas en el Calendario Laboral para el Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón para el 2024 y siguientes, se aplicará un coeficiente reductor de 1,30 (30 %) por el desempeño de horas nocturnas del cuadrante anual (se incluye la jornada de prolongación para la tarde y la noche). De conformidad que proporcionalmente, 1 hora nocturna trabajada, equivale a 1,30 sobre la hora ordinaria.

Tercero.—Establecer las siguientes reglas para el cálculo de la jornada:

Se establece un horario nocturno a efectos del cálculo de la jornada de 22:00 a 07:00 horas.

La diferencia de jornada entre las dos rotaciones, se igualará al alza incluyéndose ésta en el cuadrante anual.

La diferencia de jornada se redondeará por aproximación a su parte entera (0,5 o inferior a la parte inferior, y mayor de 0,5 a la superior en [H. Diferencia/H. Jornada]).

Los días sueltos que correspondan o se generen como consecuencia de aplicar el sistema 7/7, se incorporarán al cuadrante del trabajador y serán considerados a priori como defecto de jornada. Se detraerá del saldo de tiempo para compensación de tiempo por cursos formación, quedando un cuadrante de 7/7, siendo solicitado para su compensación median-

te días por cursos de formación. De no existir saldo para su compensación, serán incorporados en el cuadrante del funcionario.

El exceso de jornada será considerado como día libre a disposición del trabajador pudiendo generar disponibilidad su disfrute.

Los componentes del turno de noche, cada vez que realicen dieciséis jornadas efectivas íntegras de su cuadrante ordinario por asistencia completa de jornadas nocturnas, acumularán una jornada de compensación a libre disposición del trabajador pudiendo generar disponibilidad su disfrute.

La jornada propuesta no supondrá reducción salarial alguna.

Cuarto. La jornada anual se calculará de conformidad con el siguiente cuadrante, sin perjuicio de las variaciones que correspondan como consecuencia de la aprobación del calendario laboral para el personal del Ayuntamiento.

Turno de noche 7/7.

Se establece una jornada neta 7,5 horas (de 23:00 a 06:30 horas).

Horas nocturnas realizadas:  $7,5 \text{ h/jornada} \times 144 \text{ jornadas (*)} = 1.080 \text{ h nocturnas}$ .

(\*) 175 jornadas – 22 días vacaciones – 10 días AP + 1 prolongación. Se estima que la prolongación se hace sobre horario nocturno.

Turnos de tarde 7/7.

Se establece una jornada neta 9 horas (de 14:30 a 23:30 horas).

Horas nocturnas realizadas:  $[1,5 \text{ h/jornada} \times 144 \text{ jornadas (*)}] = 223,50 \text{ h nocturnas}$ .

(\*) 175 jornadas – 22 días vacaciones – 10 días AP + 1 prolongación Se estima que la prolongación se hace sobre horario nocturno.

Turnos de mañana 7/7.

Se establece una jornada neta 9 horas (de 06:00 a 15:00 horas).

Horas nocturnas realizadas (\*):  $[1 \text{ h/jornada} \times 144 \text{ jornadas (*)}] = 144 \text{ h nocturnas}$ .

(\*) 175 jornadas – 22 días vacaciones – 10 días AP.

La prolongación se hace sobre horario diurno.

Quinto.—Las jornadas de formación serán de tres para los turnos de mañana y tarde y dos para el turno de noche. La no asistencia del trabajador a aquellas a las que sea convocado implicará su inclusión en el cuadrante por la Jefatura. La Jefatura convocará aquellas que identifique como necesarias a los trabajadores que considere en función de la materia. Para el personal de oficina y otros turnos especiales, serán consideradas como exceso de jornada.

Estas jornadas computan a todos los efectos como jornada completa de un día efectivo de trabajo, indiferentemente de la duración de las mismas.

Sexto.—Turno de jefatura-oficina: secuencia de lunes a viernes laborables principalmente.

VI. Disponibilidad Permanente.

Para la cobertura de las necesidades del servicio fuera del cuadrante ordinario y con el fin de garantizar los servicios mínimos establecidos en el apartado III, se acuerda la asignación para todos los funcionarios de la policía local de cuatro servicios adicionales, diferentes a los que se deriven del cuadrante anual ordinario, a realizar en los turnos del viernes noche hasta el domingo tarde, ambos inclusive, salvo en los días correspondientes al título II, servicios estructurales especiales.

La realización de estos servicios es de carácter obligatorio, no realizándose ninguna reducción de ningún tipo sobre el número total de servicios a asignar desde la Jefatura.

En aquellos supuestos en los que estos servicios no puedan ser asignados al funcionario, la jefatura de Policía dispondrá hasta el 31 de enero del año siguiente para poder asignarlos. Quedando exento el funcionario de la realización de los mismos si pasado el plazo de 13 meses no los hubiera realizado.

Iniciado el año natural, para el mantenimiento de los mínimos establecidos, la jefatura de Policía podrá asignar servicios de disponibilidad según las necesidades existentes.

El horario de los mismos, vendrá determinado por el turno donde sean realizados.

## DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única. Todo lo que contravenga lo dispuesto en este acuerdo de modificación por parte del Anexo publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID el 14 de septiembre de 2009, no será de aplicación.

## DISPOSICIÓN FINAL

Esta modificación entrará en vigor el día 1 de enero de 2025».

Contra este acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso Administrativo de la ciudad de Madrid, en el plazo de dos meses a contar desde la fecha de publicación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

En Villaviciosa de Odón, a 4 de octubre de 2024.—El secretario general, Manuel Paz Taboada.

(03/16.231/24)

