

**D<sup>a</sup> MAGDALENA FERNÁNDEZ OLMEDO, SECRETARIA ACCIDENTAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VILLACARRILLO (JAÉN).-**

**C E R T I F I C O:** Que según los documentos obrantes en esta Secretaría de mi cargo, resulta que los asistentes y acuerdos de la sesión ordinaria celebrada por la Corporación Municipal en Pleno el día 27 de octubre de 2016, son los siguientes:

**Señores asistentes**

**Alcalde-Presidente**

D. Francisco Miralles Jiménez

**Tenientes de Alcalde**

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Soledad Aranda Martínez

D. Miguel Camacho Magaña

D. José Francisco López Salido

D<sup>a</sup> Francisca Hidalgo Fernández

D. Antonio García Martínez

**Concejales**

D<sup>a</sup> Ana Delia Estrada Mendoza

D. Antonio Mora Lozano

D<sup>a</sup> Rosa Espino de la Paz

D. Rafael Raya Plazas

D. Gregorio Egea Martínez

D. Jesús Pérez Pinel

D<sup>a</sup> Juana Moreno López

D. Miguel Gómez Marín

D<sup>a</sup> Rocío Marcos Martínez

D<sup>a</sup> Isabel Martínez Martínez

**Interventora de Fondos**

D<sup>a</sup> Ana Sánchez Castillo

**Secretaria**

D<sup>a</sup> Magdalena Fernández Olmedo

Dejan de asistir, justificando su ausencia, la Concejala D<sup>a</sup> Juana Mármol Quevedo.

**ACUERDOS ADOPTADOS:**

**PUNTO 1º.- APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR.-** Al no formularse observación alguna por parte de los asistentes, por unanimidad, se acuerda aprobar el acta de la sesión ordinaria celebrada por la Corporación Municipal en Pleno el día 30 de septiembre de 2017.

**PUNTO 2º.- PROPUESTA RECTIFICACIÓN ACUERDO MODIFICACIÓN ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE BIENES**

**INMUEBLES.-** Se da lectura a siguiente Informe-Propuesta de la Alcaldía, el cual ha sido dictaminado favorablemente por la Comisión Informativa de Hacienda, Patrimonio, Especial de Cuentas y Urbanismo:

“CUESTIÓN PREVIA.- La aplicación de coeficientes de actualización de valores catastrales prevista por el artículo 32 de la Ley del Catastro eleva ligeramente aquellos valores catastrales que han entrado en vigor con anterioridad al año 2008 y rebaja sustancialmente los que entraron en vigor a partir de dicha fecha, derivados de ponencias elaboradas en un momento en que los valores de mercado eran elevados, pues aún no se habían visto afectados por la crisis. La incidencia de esta medida sobre la recaudación, dependerá tanto de la base liquidable del impuesto como del tipo aplicable en la actualidad. La aplicación del coeficiente de actualización de los valores catastrales significará un incremento aproximado del 10% de la base liquidable. Es difícil conocer el incremento real sin tener todos los datos del padrón catastral: no sólo influye el propio valor, sino también, en su caso, la incidencia de la reducción sobre la base imponible. Asimismo, habrá que tener en cuenta el tipo que actualmente se aplica sobre la base liquidable para determinar la deuda tributaria

El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 32.2 del Texto Refundido de la Ley del Catastro Inmobiliario, mediante Orden del pasado 29 de septiembre de 2016, ha publicado en el BOE de 1 de octubre la relación de municipios a los que resultarán de aplicación los coeficientes de actualización de los valores catastrales que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.

En el citado listado aparece nuestro municipio por así haberlo solicitado a la Dirección General del Catastro toda vez que concurría el requisito exigido de antigüedad de la ponencia y, sobre todo, diferencias sustanciales entre valores catastrales y valores de mercado.

La mencionada Orden surtirá efectos a partir de 1 de enero de 2017 siempre que se publiquen los coeficientes de actualización a través de la LPGE para 2017 en cuyo caso habrá de adoptarse antes de 1 de marzo de 2017 acuerdo plenario de fijación del tipo de gravamen a la vista del estudio que se elabore al efecto sobre incremento o disminución en la recaudación como consecuencia de la aplicación de los coeficientes de actualización a tener en cuenta en la elaboración del Presupuesto General 2017 con evaluación del cumplimiento de la estabilidad presupuestaria y la regla de gasto.

Como quiera que el acuerdo plenario de 30 de septiembre 2016 sobre fijación del tipo de gravamen IBI urbana para 2017 no tuvo en cuenta la incidencia en la recaudación de los nuevos valores catastrales actualizables por los coeficientes que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017 (cuya tramitación aún no se ha iniciado al día de la fecha) esta Alcaldía propone al Pleno de la Corporación la adopción del siguiente ACUERDO:

Condicionar el acuerdo plenario de 30 de septiembre 2016 sobre entrada en vigor en 2017 de los nuevos tipos de gravamen del IBI urbana (0,5065%) y características especiales (0,70%) a la efectiva entrada en vigor de la actualización de valores catastrales mediante los coeficientes al efecto que establezca la futura Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017.“

.....

Sometido el asunto a votación, EL AYUNTAMIENTO PLENO, por nueve votos a favor, correspondientes a los Concejales de los Grupos Popular (8) y Plataforma Ciudadana (1), y siete votos en contra de los miembros del Grupo Socialista, acuerda prestar su aprobación al Informe-Propuesta de la Alcaldía anteriormente transcrito, en sus propios términos.

**PUNTO 3º.- EXPEDIENTE Nº 1 DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS DENTRO DEL PATRONATO MUNICIPAL DE DEPORTES.-** Se da lectura al siguiente Dictamen/Propuesta de la Comisión Informativa de Hacienda, Patrimonio, Especial de Cuentas y Urbanismo:

*“Ante la necesidad de dotar la partida 331-226.09 “Actos Deportivos. Gastos de la Escuela Municipal de Deportes” que se encuentra con crédito insuficiente para hacer frente a las diversas actividades programadas hasta la finalización del ejercicio actual, se precisa la modificación de crédito dentro del vigente Presupuesto del Patronato Municipal de Deportes.*

*Visto el Expediente Nº 1 de modificación de crédito dentro del vigente Presupuesto del Patronato Municipal de Deportes, por transferencia de crédito, por importe de 17.014,03 euros.*

*Visto que por Intervención se ha informado favorablemente el expediente y que el mismo ha sido aprobado previamente por el Consejo Rector del Organismo Autónomo “Patronato Municipal de Deportes”, la Comisión, por unanimidad, propone al Pleno la adopción del siguiente ACUERDO:*

*PRIMERO.- Aprobar inicialmente el Expediente Nº 1 de Modificación del Crédito dentro del vigente Presupuesto del Patronato Municipal de Deportes, por importe de 17.014,03 euros, mediante transferencias de crédito, de acuerdo con el siguiente resumen:*

<i>CREDITOS EN AUMENTO</i>		
<i>PARTIDA</i>	<i>DENOMINACIÓN</i>	<i>CANTIDAD</i>
<i>341-22.09</i>	<i>Actos deportivos. Gastos de la Escuela Municipal de Deportes</i>	<i>17.014,03 €</i>
<i>TOTAL PARTIDAS QUE AUMENTAN .....</i>		<i>17.014,03 €</i>

<i>CREDITOS QUE DISMINUYEN</i>		
<i>PARTIDA</i>	<i>DENOMINACIÓN</i>	<i>CANTIDAD</i>
<i>151-221.00</i>	<i>Energía Eléctrica Dependencias Deportivas (Polideportivo, Pabellón, ...)</i>	<i>17.014,03 €</i>
<i>TOTAL PARTIDAS QUE DISMINUYEN.....</i>		<i>17.014,03 €</i>

*SEGUNDO.- Exponer este expediente al Público mediante Anuncio inserto en el Boletín Oficial de la Provincia de Jaén, por quince días, durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno. El expediente se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.”*

.....

Sometido el asunto a votación, EL AYUNTAMIENTO PLENO, por unanimidad de los dieciséis Concejales asistentes a la sesión, acuerda prestar su aprobación al Dictamen/Propuesta de la Comisión Informativa de Hacienda, Patrimonio, Especial de Cuentas y Urbanismo anteriormente transcrito, en todos sus términos.

**PUNTO 4º.- PROPUESTA ACUERDO SOLICITUD DE PRESTACIÓN UNIFICADA MEDIANTE COORDINACIÓN, ASÍ COMO DELEGACIÓN DE FACULTADES DE PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE RECOGIDA RESIDUOS, A LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL.-**

Se da lectura al siguiente Dictamen/Propuesta de la Comisión Informativa de Hacienda, Patrimonio, Especial de Cuentas y Urbanismo:

*“Se da lectura a la siguiente Propuesta de Acuerdo de Solicitud de Prestación Unificada Mediante Coordinación, así como Delegación de las Facultades de Prestación de los Servicios de Recogida de Residuos Urbanos Municipales, Transferencia y Eliminación, Tratamiento y Puntos Limpios de Residuos Municipales, Tratamiento de Residuos Industriales Asimilados a Urbanos, Desratización de Alcantarillado, Recogida de Pilas y Control Animal, a la Diputación Provincial de Jaén:*

**“PRIMERO.-** *El artículo 25.2 b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, atribuye a todos los municipios competencias en materia de gestión de los residuos sólidos urbanos, señalando que el municipio ejercerá en todo caso, como competencias propias, en dichas materias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas. A continuación, el artículo 26.1 a) y b) de la citada Ley determina que en todos los municipios se deberán prestar, entre otros, los servicios de recogida de residuos y limpieza viaria y en los municipios con población superior a 5.000 habitantes deberán prestar en todo caso, además de otros servicios, el servicio de tratamiento de residuos.*

*En el mismo sentido el artículo 9.5 de la Ley 5/2010, de Autonomía Local de Andalucía, determina como competencia municipal la ordenación, gestión, prestación y control de los servicios de recogida y tratamiento de residuos sólidos urbanos o municipales, así como la planificación, programación y disciplina de la reducción de la producción de residuos urbanos o municipales.*

*Todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 9 del Decreto 73/2012, de 22 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Residuos de Andalucía, con relación a las competencias que corresponden a los municipios en materia de residuos.*

*A su vez, el artículo 31 de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía, determina que son servicios públicos básicos los esenciales para la comunidad, siendo su prestación obligatoria en todos los municipios de Andalucía. Asimismo, se establece que tienen, en todo caso, la consideración de servicios públicos básicos los servicios enumerados en el artículo 92.2.d) del Estatuto de Autonomía para Andalucía, entre los que se encuentra el servicio de recogida y tratamiento de residuos. Declarándose, en el artículo 32 de la misma Ley, la reserva a favor de los municipios de los servicios públicos básicos enumerados en el artículo 92.2.d) del referido Estatuto de Autonomía.*

**SEGUNDO:** *El municipio de Villacarrillo cuenta con la asistencia técnica, económica y material de la Diputación Provincial de Jaén, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 26, 31 y 36 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y el artículo 11 de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía.*

*La Diputación Provincial de Jaén es una Administración Pública de carácter territorial que tiene legalmente atribuidas competencias de asistencia económica, jurídica y técnica a los municipios que se encuentran dentro de su ámbito, y de prestación de servicios públicos de carácter supramunicipal, en el marco de los principios de solidaridad y cooperación administrativa.*

**TERCERO:** *El artículo 31.2 de la 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local señala que son fines propios y específicos de la Provincia garantizar los principios de solidaridad y equilibrio intermunicipales, en el marco de la política económica y social y, en particular:*

- a) Asegurar la prestación integral y adecuada en la totalidad del territorio provincial de los servicios de competencia municipal.*
- b) Participar en la coordinación de la Administración local con la de la Comunidad Autónoma y la del Estado.*

*Asimismo los artículos 36.1 a y b de la LRBRL determinan que corresponde a las Diputaciones Provinciales la coordinación de los servicios municipales entre sí para la garantía de la prestación integral y adecuada, así como la asistencia y la cooperación jurídica, económica y técnica a los Municipios.*

*En igual sentido, el artículo 11 de la Ley 5/2010 de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía, establece que con la finalidad de asegurar el ejercicio íntegro de las competencias municipales, las competencias de asistencia que la provincia preste a los municipios, por sí o asociados, podrán consistir en asistencia técnica, económica o material.*

*El artículo 25 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local atribuye a los Ayuntamientos la competencia en materia de gestión de los residuos sólidos urbanos, en conexión con el artículo 9 de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de autonomía local de Andalucía, por lo que resulta necesario, para garantizar la prestación de los servicios de Recogida de Residuos Urbanos Municipales, Transferencia y Eliminación, Tratamiento y Puntos Limpios de Residuos Municipales, Tratamiento de Residuos Industriales Asimilados a Urbanos, Desratización de Alcantarillado, Recogida de Pilas y Control Animal generados en el municipio de Villacarrillo y, considerando la carencia e indisponibilidad del Ayuntamiento para prestar estos Servicios, por no disponer de los medios materiales necesarios para prestar los referidos servicios, que se delegue en la Diputación Provincial de Jaén las facultades de prestación de los servicio/s de Recogida de Residuos Urbanos Municipales, Transferencia y Eliminación, Tratamiento y Puntos Limpios de Residuos Municipales, Tratamiento de Residuos Industriales Asimilados a Urbanos, Desratización de Alcantarillado, Recogida de Pilas y Control Animal, así como su aceptación por la Corporación Provincial, todo ello de conformidad con lo prevenido en el artículo 47.2.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local. Estamos ante el traspaso de meras facultades de ejercicio derivadas de los principios de eficacia y economía en la gestión pública. Se trata de un supuesto de delegación entre distintas administraciones amparada en los artículos 7 y 47 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, así como en el artículo 10 de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de autonomía local de Andalucía que dispone que: “Para el ejercicio de sus competencias, la prestación de servicios y el desarrollo de iniciativas económicas, los municipios podrán asociarse entre sí o con otras entidades locales, administraciones públicas o entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro, delegar o encomendar el ejercicio de competencias y utilizar cuantas formas de gestión directa o indirecta de servicios permitan las leyes, sin que en ningún caso se vean afectadas ni la titularidad de las competencias ni las garantías de los ciudadanos.”*

*Por ello, en base a todo lo que antecede y, de conformidad con los artículos 26.2, 31.2 a) y 36.1.a) de la Ley 7/85, de dos de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y los artículos 9 y 10 de la Ley 5/2010 de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía, es por lo que se propone al Pleno del Ayuntamiento, la adopción de los siguientes acuerdos para la prestación unificada mediante coordinación, a la vez que Delegación de las facultades de prestación de los servicios de Recogida de Residuos Urbanos Municipales, Transferencia y Eliminación, Tratamiento y Puntos Limpios de Residuos Municipales, Tratamiento de*

***Residuos Industriales Asimilados a Urbanos, Desratización de Alcantarillado, Recogida de Pilas y Control Animal:***

***PRIMERO:*** Solicitar de la Diputación Provincial de Jaén la coordinación especial mediante la prestación unificada de los servicios de Recogida de Residuos Urbanos Municipales, Transferencia y Eliminación, Tratamiento y Puntos Limpios de Residuos Municipales, Tratamiento de Residuos Industriales Asimilados a Urbanos, Desratización de Alcantarillado, Recogida de Pilas y Control Animal, a cuyos efectos se delegan las facultades de prestación de los referidos servicios, conforme a los términos de los documentos aportados al efecto por la Corporación Provincial de Jaén, que a continuación se aprueban.

***SEGUNDO:*** Aprobar las Cláusulas Regulatoras de esta Delegación de facultades (Anexo I), aportadas por la Corporación Provincial, en las que se contiene el alcance, contenido y condiciones por las que se regirá la prestación de los servicios objeto de delegación.

***TERCERO:*** Aprobar los Estudios Técnicos-Económicos (Anexo II) para la Gestión de los servicios de Recogida de Residuos Urbanos Municipales, Transferencia y Eliminación, Tratamiento y Puntos Limpios de Residuos Municipales, Tratamiento de Residuos Industriales Asimilados a Urbanos, Desratización de Alcantarillado, Recogida de Pilas y Control Animal, aportados por la Diputación Provincial de Jaén, mediante los que se proponen las condiciones técnicas y económicas para la prestación de los citados Servicios a través de la Corporación Provincial, en virtud de la Delegación de facultades que se aprueba, de la que se deriva la siguiente aportación municipal para el ejercicio 2017:

- Recogida Residuos Urbanos Municipales, Transferencia y Eliminación: 420.409,71€
  - Tratamiento: 66.775,40€
  - Puntos Limpios de Residuos Municipales: 14.341,10€
  - Tratamiento de Residuos Industriales Asimilados a Urbanos: 33,58€ T/Vertida
  - Desratización de Alcantarillado: 4.565,12€
  - Recogida de Pilas: 1.301,44€
  - Control Animal: 6.051,75 €
- TOTAL: 513.444,52€**

Los efectos económicos son desde la efectiva prestación de los servicios delegados, debiendo percibir la Diputación el importe total del coste efectivo de los referidos servicios, cuyas facultades de prestación se delegan.

***CUARTO:*** La Delegación de las facultades de prestación de los servicios de Recogida de Residuos Urbanos Municipales, Transferencia y Eliminación, Tratamiento y Puntos Limpios de Residuos Municipales, Tratamiento de Residuos Industriales Asimilados a Urbanos, Desratización de Alcantarillado, Recogida de Pilas y Control Animal una vez aceptada por la Diputación Provincial de Jaén, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el “Boletín Oficial de la Provincia de Jaén”, y estará vigente hasta el 30 de octubre de 2041. No obstante serán causas expresas de resolución, con los efectos que se contienen en las Cláusulas Regulatoras y en los Estudios Técnicos Económicos:

- La revocación de la delegación por el Ayuntamiento.
- El incumplimiento de alguno de los acuerdos contenidos en la misma.
- El mutuo acuerdo de las partes.
- En su caso, cualesquiera otras que le sean aplicables de conformidad con la normativa vigente.

**QUINTO:** *El Ayuntamiento podrá, para dirigir y controlar el ejercicio de las facultades delegadas, emanar instrucciones técnicas de carácter general y recabar, en cualquier momento, información sobre la gestión. Así mismo podrá formular los requerimientos pertinentes para la subsanación de las deficiencias observadas.*

*Los actos de la Diputación dictados en el ejercicio y desarrollo de las facultades delegadas podrán ser recurridos ante los órganos competentes del Ayuntamiento.*

**SEXTO.-** *Facultar expresamente a la Diputación Provincial de Jaén para que los Servicios Públicos cuyas facultades de prestación han sido delegados, las lleve a cabo por sí o a través del instrumento de gestión que, al efecto, aquella considere conveniente.*

**SÉPTIMO.-** *Facultar a la Diputación Provincial para practicar las retenciones y/o compensaciones que procedan, con cargo a cuantas transferencias corresponda ordenar a este Ayuntamiento, por sí misma o a través de los Organismos Autónomos de la Corporación Provincial, por importe equivalente a las obligaciones que se vayan generando a este Ayuntamiento, en virtud de las liquidaciones que le sean practicadas, una vez sean exigibles en vía administrativa.*

*Del importe de las citadas retenciones se efectuará la oportuna notificación al Ayuntamiento.*

**OCTAVO.-** *De conformidad con los artículos 165.2 del RDL 2/2004 y 10.1 del RD 500/1990, el ingreso procedente de la tasa por la prestación de los servicios delegados, queda afectado al gasto a financiar por la prestación de los referidos servicios a gestionar por la Diputación Provincial de Jaén, debiendo el sistema contable reflejar esta circunstancia y permitir su seguimiento.*

**NOVENO.-** *Si resultare pendiente de ingreso alguna cantidad por resultar insuficientes los ingresos obtenidos, conforme a lo descrito en los acuerdos Séptimo y Octavo, se procederá a su cobro de conformidad con lo prevenido en el artículo 18 de la Ley 6/2010, de 11 de junio, reguladora de la participación de las entidades locales en los tributos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, entendiéndose que dicha deuda se entiende financiada con cargo a la participación municipal en los tributos autonómicos. A tal efecto el Ayuntamiento deberá adoptar acuerdo plenario en el que determine el importe adeudado con el fin de que la Administración Autonómica proceda a su detracción con cargo a dicha participación.*

**DÉCIMO.-** *Facultar al Alcalde-Presidente, tan ampliamente como en derecho fuera necesario, para adoptar cuantas decisiones resulten precisas para el mejor desarrollo del presente acuerdo, dando traslado del mismo a la Diputación Provincial de Jaén.”*

.....

Sometido el asunto a votación, EL AYUNTAMIENTO PLENO, por unanimidad de los dieciséis Concejales asistentes a la sesión de los diecisiete que de derecho la integran y, por tanto, por mayoría absoluta, acuerda prestar su aprobación al Dictamen/Propuesta de la Comisión Informativa de Hacienda, Patrimonio, Especial de Cuentas y Urbanismo anteriormente transcrito en todos sus términos.

**PUNTO 5º.- PROPUESTA APROBACIÓN CONVENIO LABORAL PERSONAL TAVISUR.-** Se da lectura al siguiente Dictamen/Propuesta de la Comisión Informativa de Hacienda, Patrimonio, Especial de Cuentas y Urbanismo:

*“En relación con el expediente relativo al Convenio Colectivo de aplicación al personal laboral del Centro Especial de Empleo TAVISUR, acordado entre los representantes de los trabajadores y de la Corporación Local.*

*De conformidad con el acuerdo de la Mesa General de Negociación, en sesión celebrada el día 28 de septiembre de 2016, se propone al Pleno la adopción del siguiente ACUERDO:*

*1º.- Aprobar el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de fecha 28 de septiembre de 2016, que recoge el Convenio Colectivo de aplicación al personal laboral del Centro Especial de Empleo TAVISUR, cuyo contenido se une como Anexo.*

*2º.- Comunicar el acuerdo del Pleno al Presidente de la Mesa General de Negociación y notificar el mismo a los Representantes del Personal, con indicación de los recursos que se estimen pertinentes. Asimismo, emplazar a las partes para la firma del Convenio Colectivo.*

*3º.- Firmado el Convenio Colectivo, que por la Mesa General de Negociación se presente el mismo ante la Autoridad Laboral competente, a los efectos de Registro y para que ordene su publicación obligatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.”*

## **A N E X O**

### **CONVENIO COLECTIVO PERSONAL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO** **“TAVISUR”**

#### **TITULO I**

#### *Disposiciones generales*

#### **Artículo 1.-Ámbito funcional**

- 1, El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre el Centro Especial de Empleo TAVISUR núm. 145-JA, y sus trabajadores.
2. El Centro Especial de Empleo TAVISUR núm. 145-JA, es titular del centro de trabajo ubicado en Calle la Feria nº 42, 23300 Villacarrillo, el cual está calificado e inscrito como Centro Especial de Empleo, teniendo como finalidad fundamentalmente la integración socio-laboral de las personas con discapacidad física, psíquica y sensorial a través del trabajo productivo, así como con personas con otro tipo de discapacidad, y en su caso de servicios de ajuste personal y social que requieren estas personas.
3. El Centro Especial de Empleo TAVISUR núm. 145-JA, desarrolla en el mercado actividades relacionadas con:
  - Auxiliar administrativo.**
  - Vigilantes de Escombrera.**
  - Vigilantes de Zona Azul**
  - Vigilantes de Parques y Jardines.**
  - Vigilantes de Depuradoras.**
  - Vendedor de billetes en la estación de autobuses.**
  - Mantenimiento parques y Jardines**
  - Otros**

#### **Artículo 2.-Ámbito territorial.**

El contenido de este convenio colectivo será de aplicación al municipio de Villacarrillo.

#### **Artículo 3.-Ámbito personal.**

1. El presente convenio colectivo afecta a todo el personal laboral del Centro Especial de Empleo TAVISUR núm. 145-JA tanto discapacitado como no discapacitado, sin perjuicio de lo que expresamente se pueda disponer, en su caso, respecto a contenidos de este texto articulado.
2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:
  - a) El personal directivo.
  - b) Los profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con El Centro Especial de Empleo TAVISUR núm. 145-JA.



- c) Las personas a quienes se encomiende alguna labor, tarea o cometido específico, sin continuidad en la función ni sujeción a horario ni jornada, salvo que la prestación de servicios derive de un contrato laboral.
- d) Todo aquel personal que, por las razones o condiciones específicas de su contratación, expresamente se pacte su exclusión del convenio o cuyas funciones no vengan recogidas en los grupos profesionales y categorías de este Convenio.
- d) El voluntariado social.

**Artículo 4.-Partes firmantes y eficacia.**

- 1. Este Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia natural, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la empresa, Centro Especial de Empleo TAVISUR núm. 145-JA, y el representante legal de los trabajadores.
- 2. El presente Convenio, como fruto de la negociación y autonomías colectivas y de la capacidad normativa de los firmantes, deroga cualesquiera acuerdo, pacto o practica colectivos que existieran con anterioridad, con independencia de que sus contenidos sean o no regulados en este convenio. Por otro lado, a partir de su entrada en vigor, las materias previstas de este convenio quedan reguladas integra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados.

**Artículo 5.-Duración y denuncia.**

- 1. El presente convenio tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del 2020, entrando en vigor el día 1 de enero de 2017 previa publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén.
- 2. Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del convenio mediante comunicación por escrito dirigida a la otra parte antes del 31 de Diciembre de 2020.
- 3. Denunciado el convenio, el presente convenio será vigente en cuanto no se firme el siguiente.
- 4. Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el convenio se entenderá prorrogado por periodos anuales.

**Artículo 6.-Compensación y absorción.**

- 1. El contenido del siguiente Convenio Colectivo compensa y absorbe las mejoras y condiciones más beneficiosas disfrutadas a título individual por el personal, sea cual fuere su origen o carácter, tanto por conceptos de idéntica naturaleza como, en conjunto global, por conceptos heterogéneos, así como aquellas que señalen disposiciones legales posteriores.

**Artículo 7.-Vinculación a la totalidad.**

- 1. Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.
- 2. En el caso de que se declarase nula y/o sin efecto cualquiera de sus cláusulas, quedaría sin eficacia la totalidad del Convenio.

**Artículo 8.-Comisión paritaria.**

- 1. Se constituye una comisión paritaria integrada por 4 miembros, que serán designados por mitad por cada una de las partes.
- 2. Serán cometidos de esta comisión paritaria:
  - a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del convenio.
  - b) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/ o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplido este trámite y quedará expedida la vía judicial o administrativa, transcurrido el plazo de 15 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la comisión hubiera emitido resolución o dictamen.
  - c) La mediación y/ o conciliación o, en su caso, el arbitraje en cuanto cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.
  - d) La elaboración de criterios negociados de aplicación y el desarrollo de los contenidos del presente convenio en aquellos aspectos en los que así se prevea expresamente o en los que se remita a un posterior proceso de concreción, negociación o articulación entre las partes.
- 3. Sin perjuicio de que la Comisión Paritaria regule su propio funcionamiento en lo no previsto en este texto, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante esta comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa. A tal fin, la comisión paritaria podrá recabar asesoramiento especializado así como, por vía de ampliación, cuanta información y documentación estime pertinente.
- 4. En los supuestos, en los que no se alcance acuerdo alguno en la Comisión Paritaria, las partes someterán la cuestión a la conciliación/mediación de la Comisión previa en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía. El sometimiento a la conciliación/mediación antes mencionada tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier tipo de medida de conflicto colectivo.
- 5. La comisión paritaria establece el domicilio para la recepción de consultas en Calle la Feria, nº 1, 23300 Villacarrillo, Jaén.

**Artículo 9.-Principios de ordenación y organización del trabajo.**

- 1. La organización del trabajo, en los términos que establece la legislación vigente de este convenio, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.
- 2. La ordenación y presentación del trabajo, así como la interpretación y aplicación del presente convenio deberá

atender al carácter de Centro Especial de Empleo y a la prevalencia del interés social y la inserción socio-profesional de la persona con discapacidad sobre los estrictamente individuales.

3. En este sentido, la polivalencia funcional entre actividades diversas no sólo deriva de una necesidad organizativa de la empresa, sino que constituye un elemento de formación, desarrollo e integración profesional del personal con discapacidad.

4. En el ejercicio de las facultades directivas y organizativas sometidas a ese carácter social del servicio, la empresa podrá establecer los sistemas de racionalización, mecanización y/o división del trabajo oportuno que deberán respetar, en todo caso, la dignidad del trabajador y su formación profesional.

5. Igualmente, la determinación de las actividades productivas y / o servicios que se desarrollen en la empresa deberán atender a su adecuación e idoneidad para la inserción laboral de las personas con discapacidad, procurándose por parte de la Dirección una articulación racional de los procesos de reestructuración empresarial y de actividades así como de adaptación funcional del personal que se originen como consecuencia de ello.

6. La participación de los trabajadores, a través de sus representantes legales, en la organización del trabajo se hará en los términos y con los contenidos que disponga la normativa vigente.

## TITULO II

### *De la relación individual de trabajo*

#### Capítulo I

#### *Ingresos, contratación y periodo de prueba*

#### **Artículo 10.-Capacidad y condiciones.**

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.

2. Cuando la empresa decida la cobertura de algún puesto de trabajo, podrá proceder a la selección de personal de nuevo ingreso a través de los métodos que considere oportunos o a promover, en su caso, los mecanismos de promoción interna.

#### **Artículo 11.-Contratación.**

1. La empresa podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento jurídico vigente, en los términos y condiciones recogidos en la normativa legal y/o reglamentaria y conforme a las previsiones de este Convenio.

2. La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores copia básica de los contratos suscritos en los términos, condiciones o plazos previstos por la legislación vigente.

#### **Artículo 12.-Estabilidad en el empleo.**

La contratación temporal deberá atender en cada caso a las circunstancias que legalmente justifican dicha temporalidad, procurándose, en la medida de lo posible, que las necesidades permanentes del servicio sean cubiertas con contratos indefinidos. En este sentido, se prevé expresamente la facultad de la empresa de convertir los contratos temporales existentes al momento de entrar en vigor este Convenio o que se suscriban durante su vigencia en contratos para el fomento de la contratación indefinida previsto por la normativa laboral vigente en materia de fomento de empleo.

#### **Artículo 13.-Contratos de duración determinada.**

##### *A. Contratos para obra o servicios determinados.*

Podrá utilizarse esta modalidad contractual para cubrir aquellos servicios o actividades que El Centro Especial de Empleo TAVISUR núm. 145-JA hubiera asumido en virtud de programa subvencionado, convenio, concierto, contrata o subcontrata, vinculándose en tal caso a la duración del contrato a la de la subvención, convenio, concierto, contrata o subcontrata.

##### *B. Contratos por circunstancias de la producción o acumulación de tareas.*

Podrá utilizarse esta modalidad contractual para cubrir aquellos servicios o actividades que El Centro Especial de Empleo TAVISUR núm. 145-JA, cuya naturaleza atienda a necesidades de la empresa excepcionales. La duración máxima de esta modalidad contractual será de 12 meses en un período de 18 meses.

#### **Artículo 14.-Contrato a tiempo parcial.**

1. Se podrá contratar a tiempo parcial, tanto con carácter fijo como temporal.

2. Los contratos a tiempo parciales se regularán por lo dispuesto en la normativa legal y/o reglamentaria vigente y por lo dispuesto en el presente artículo.

3. La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida, y, en este último caso, se podrán efectuar hasta dos interrupciones en la jornada diaria.

4. En materia de horas complementarias se deberán tener en cuenta las siguientes reglas:

a) Se podrá pactar la realización de un número de horas complementarias equivalente al 70% de las horas ordinarias contratadas, con los demás límites que fije la normativa vigente. Si, por cambio normativo legal o reglamentario, se aumentasen el actual límite máximo de horas complementarias o el porcentaje máximo sobre la jornada ordinaria en los contratos a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en la nueva normativa.

b) Las horas complementarias anuales podrán distribuirse o concertarse libremente a lo largo del año o en períodos concretos.

c) Si se hubiera pactado la distribución a lo largo de períodos concretos en el año, podrán transferirse aquellas horas no consumidas a períodos subsiguientes, incluso de distinto año.

d) La empresa comunicará al trabajador con 24 horas de antelación la necesidad de realizar horas

complementarias, sin perjuicio de que se pueda notificar la realización de las mismas durante la propia jornada cuando así lo requieran circunstancias imprevistas del servicio.

#### **Artículo 15.-Periodo de prueba.**

1. La incorporación de un trabajador a la empresa, sea de carácter fijo o temporal, estará sujeta, en todo caso, a un período de prueba en plazo y condiciones indicados en este artículo.
2. No obstante lo dispuesto en párrafo anterior, no procederá período de prueba alguno cuando el trabajador contratado haya ya desempeñado las mismas funciones dentro de la empresa en los dos años
3. Inmediatamente anteriores, salvo que se hubieran introducido en ese intervalo modificaciones operativas o innovaciones técnicas en el desarrollo de dichas funciones. La duración del periodo de prueba para todo tipo de contratos, será de tres meses para los Titulados Superiores o de Grado Medio y para los mandos con titulación, y de un mes para el resto del personal, incluidos los formativos.
4. Para el personal con discapacidad el periodo de prueba tendrá una duración máxima de un Mes.
5. Dada la finalidad del período de prueba, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento, así como cualesquiera otras suspensiones de la relación laboral interrumpirán el cómputo del mismo.
6. En caso de que no se supere el periodo de prueba, la empresa habrá de comunicarlo por escrito al trabajador en cualquier momento dentro de dicho período incluso durante la suspensión del contrato a la que se refiere el párrafo anterior, en todo caso, en el día laborable correspondiente a la finalización del plazo previsto en apartado 3 y 4 de este artículo.

Superado el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

### Capítulo II

#### *Clasificación profesional, movilidad y ascensos.*

#### **Artículo 16.-Adscripción del personal.**

1. Todo el personal al que se refiere el presente convenio quedará clasificado, atendiendo a la función que desempeñe, en los Grupos Profesionales que en la actualidad se vienen aplicando.
2. La movilidad funcional dentro del grupo profesional no *tendrá* otro límite que la exigencia por norma legal o reglamentaria de titulación académica y profesional habilitante.

#### **Artículo 17.-Ascensos.**

1. La empresa procurara una política de promoción profesional con sujeción en todo caso a los principios de eficacia e integración socio-profesional del personal con discapacidad. En todo caso se dará la debida información a la representación legal de los trabajadores. Asimismo los ascensos se realizaran teniendo en cuenta:

*La formación.*

*Méritos obtenidos en la evaluación del desempeño.*

*La antigüedad del trabajador.*

*Facultad organizativa de la empresa.*

*Pruebas de aptitud de carácter práctico, siempre que así lo requieran las Circunstancias.*

2. Aquellos puestos de trabajo que impliquen el desempeño de funciones de mando serán de libre designación por parte de la dirección de la Empresa.
3. Con el límite de 6 meses, no se consolidara una categoría profesional por el mero desempeño de las funciones y cometidos que le son propios, sin perjuicio del derecho a la retribución correspondiente, en su caso y siempre que se desarrollen la globalidad de los cometidos que caracterizan la categoría en cuestión y se ocupe un puesto que tenga reconocido dicha categoría.

### Capítulo III

#### *Condiciones de trabajo*

##### *Sección 1. Jornada.*

#### **Artículo 18.-Principios generales de ordenación del tiempo de trabajo.**

1. Las partes firmantes participan de la preocupación social por las altas tasas de desempleo y convienen en la necesidad de que, desde la negociación colectiva de empresa, se aborden aquellas medidas que generen oportunidades para la creación de empleo, especialmente en relación con aquellos colectivos que por su hándicaps físicos, psíquicos o sensoriales encuentran mayores dificultades para su integración laboral.
2. La viabilidad de las personas para la reducción y reordenación de la jornada laboral pasa, en todo caso, por un recíproco esfuerzo que permita el mantenimiento de eficiencia y la aplicación de criterios flexibles en la distribución y ordenación del tiempo de trabajo.
3. A tal fin, las partes se comprometen al análisis y estudio de aquellas medidas de reordenación del tiempo de trabajo que permitan un mejor aprovechamiento de la reducción de jornada y garantizar su viabilidad.
4. En todo caso, la ordenación del tiempo de trabajo atenderá a las especiales condiciones del personal con discapacidad, a fin de procurar las fórmulas más idóneas para su integración y promoción socio-laboral.

#### **Artículo 19.-Configuración de la jornada anual ordinaria.**

1. La jornada de trabajo del personal del ámbito de este Convenio será, en cómputo anual de 1.657 horas.

La anterior jornada anual equivale, a efectos meramente indicativos, a un periodo de 37,5 horas semanales.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, se podrá establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, siempre que concurren causas organizativas, técnicas y/o productivas, con respeto en todo caso de la jornada anual, así como de los descansos entre jornadas. A tal fin, la Empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores los períodos en que se producirá dicha distribución irregular, que no podrá suponer en ningún caso una jornada semanal superior a la jornada semanal establecida.

2. El personal tendrá derecho a los permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en la normativa sobre Función Pública de la Comunidad Autónoma y/o del Estado, así como los recogidos en el presente Convenio.
3. Entre el fin de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberán mediar, al menos, 12 horas.
4. Con carácter general, por cada período semanal se tendrá derecho a dos días de descanso ininterrumpidos que se establecen en sábado y domingo. A esta finalidad se adaptarán paulatinamente los calendarios laborales de los servicios que hasta la fecha no lo disfrutaban y siempre que el servicio lo permita.
5. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como no laborales, al igual que las fiestas fijadas en el calendario laboral oficial. En el supuesto que algunos de estos días coincidieran con sábado, domingo o el correspondiente día de descanso del personal, serán compensados con un aumento equivalente de los días de libre disposición.

Salvo para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes, la jornada diaria no podrá exceder de 12 horas.

#### **Artículo 20.-Horas extraordinarias.**

1. Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que, en cómputo anual, supere los límites previstos en el apartado primero del artículo anterior, así como el exceso sobre la jornada diaria.

2. El personal con discapacidad no realizará horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.

3. Respecto al personal no discapacitado, si lo hubiera, y de acuerdo con los principios expuestos, las partes acuerdan dirigir sus esfuerzos en materia de organización del tiempo. De trabajo hacia la supresión de las horas extraordinarias, con el objetivo de propiciar, en la medida de lo posible, la creación de nuevos puestos de trabajo.

4. No obstante, cuando por necesidades del servicio o de la producción haya de prolongarse la jornada diaria, ese tiempo será compensado mediante períodos de descanso equivalentes que se disfrutarán dentro de los cinco meses siguientes a su realización. A tal fin, se podrán compensar en dichos períodos los excesos computados sobre la jornada media semanal. La empresa procurará que estos descansos compensatorios coincidan con los descansos semanales o con las vacaciones. El momento de disfrute de estos descansos compensatorios se acordará entre la empresa y el trabajador. Si las necesidades organizativas o productivas de la empresa así lo requieran, con carácter excepcional la empresa podrá acordar la retribución de la hora extraordinaria, con un recargo del 50% y 100% sobre la retribución de la hora ordinaria, tomando como base de cálculo los importes anuales del salario base y la antigüedad si la hubiera, percibido en los 365 días anteriores, dividido por la jornada anual, según la fórmula siguiente:

*De lunes a viernes no festivos*  
Salario base Anual + Antigüedad + 50% 1657  
*En sábados, domingos y festivos*  
Salario base Anual + Antigüedad + 100% 1657

#### **Artículo 21.-imposibilidad de la prestación.**

Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque la empresa se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, este conservara el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo reubicándose en un puesto adecuado para su perfil de discapacidad atendiendo a sus características.

#### **Artículo 22.-Horarios y turnos de trabajo.**

1. El trabajo en grupo de la empresa Centro Especial de Empleo TAVISUR núm. 145-JA, se podrá organizar de forma continuada o con horario partido. Se considerará horario partido aquel que tenga una o más interrupciones superiores a 45 minutos.

2. Asimismo, en los supuestos de jornada continuada, la empresa podrá establecer turnos fijos o rotativos de mañana, tarde y/o noche cuando así lo requieran las características de la actividad previa negociación con los representantes de los trabajadores.

3. Los horarios serán fijados por la empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores. El establecimiento de horarios en la empresa lo será sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada en el presente convenio. En este sentido, la empresa podrá alterar excepcionalmente y por el tiempo imprescindible los horarios inicialmente fijados cuando se trate de atender necesidades productivas imprevisibles o inaplazables, respetando en todo caso los límites de jornada y el descanso entre las mismas.

#### **Artículo 23.-Descansos y fiestas.**

- 1 Descanso en jornada continuada. El personal que desarrolle su actividad en jornada continuada tendrá

derecho a un descanso durante la misma de 30 minutos, siempre que se trabaje un mínimo de seis horas interrumpidas.

- 2 Descanso entre jornadas. El descanso entre jornadas será de 12 horas. Sólo cuando, al cambiar de turno de trabajo rotativo, no se pueda disfrutar de dicho descanso, la empresa lo podrá reducir, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de ocho horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas con los descansos entre jornadas de los días inmediatamente siguientes.
- 3 Descanso semanal. Se establece un descanso semanal de 2 días. Se procurará que el descanso semanal coincida con el sábado y domingo, aun cuando, si la actividad lo requiere, se podrá establecer su disfrute en cualquier día de la semana; en este último caso, se procurará la rotación del personal en lo relativo al día de descanso semanal.
- 4 Festivos. El personal afectado por este convenio tendrá derecho al disfrute de los festivos que vengan marcados por la normativa vigente tanto de carácter estatal, como de Comunidad Autónoma y Local. Se procurará que la normal prestación del servicio permita el disfrute de los festivos en su fecha. No obstante, cuando esto no sea posible por las necesidades del servicio, los festivos trabajados se compensarán con tiempo equivalente de descanso incrementándose en un 100 % el tiempo efectivo de disfrute como así se refleja en el artículo 20.4 de sábados, Domingos y festivos del presente convenio.
- 5 El día 3 de Diciembre día internacional de las personas con discapacidad, se hará una reducción de tres horas de la jornada retribuidas, por celebración de dicho evento, en caso de ser día no laborables se disfrutará en día laborable posterior o anterior a su celebración

#### **Artículo 24.-Vacaciones.**

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica tendrá una duración de 30 días naturales o de 22 días hábiles.
2. Las vacaciones anuales se disfrutaran preferentemente, en el periodo comprendido entre junio y septiembre y siempre de acuerdo con las necesidades de producción, A los efectos de establecer el oportuno calendario vacacional se consensuará con los representantes de los trabajadores.
3. Los trabajadores comunicarán a la empresa los periodos en que deseen disfrutar sus vacaciones anuales, indicando por orden de prioridad sus preferencias. Dicha solicitud deberá presentarse antes del 15 de mayo del mismo año. La empresa podrá reservarse, por necesidades productivas, la concesión vacacional a algunos trabajadores de 15 días, como máximo en periodos no comprendidos en el apartado 2.
4. Cuando así lo aconsejen las circunstancias organizativas y productivas, la empresa podrá establecer el disfrute de las vacaciones anuales de forma simultánea por la totalidad de la plantilla.
5. Una vez publicado por la empresa el calendario con las vacaciones anuales, que lo será antes del 15 de junio, los trabajadores podrán solicitar la permuta del periodo del disfrute. La empresa podrá negar esta petición cuando concurren acreditadas circunstancias organizativas y/o productivas que hagan imposible o gravoso dicho cambio.
6. Las vacaciones necesariamente se habrán de disfrutar en el año de su devengo y hasta el 15 de enero del año siguiente por tanto no podrán acumularse días de vacaciones para disfrutarlos después de esta fecha. Salvo por finalización de contrato, en ningún caso podrán compensarse económicamente.
7. En el caso en que la empresa fije con carácter colectivo el periodo vacacional, si durante dicho periodo el trabajador está en situación de incapacidad temporal por accidente laboral, que lógicamente se ha debido de producir con anterioridad al inicio de las vacaciones, o por baja con hospitalización, se le fijara un nuevo periodo de disfrute de vacaciones por los días que haya estado en situación de incapacidad temporal en el periodo vacacional inicialmente fijado.
8. los empleados/as tendrán derecho a 1 día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de 26 días hábiles por año natural o 35 días naturales por año natural, surtiendo efectos en el año siguiente a su cumplimiento, debiendo disfrutarse, dichas vacaciones, dentro del año natural, y como máximo hasta el 15 de enero del año siguiente. El disfrute de las vacaciones se realizará, con carácter general, en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre. El/la trabajador/a, mediante solicitud razonada, podrá solicitar el disfrute de un mes distinto.

#### Sección 2.Licencias, permisos y suspensión del contrato.

#### **Artículo 25.-Licencias.**

El trabajador, previo aviso y, en su caso, justificación, podrá tener licencia con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes.

1. Siete días hábiles por nacimiento/adopción de hijo,
2. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
3. Para el personal con discapacidad, la asistencia a programas de rehabilitación, previa justificación del mismo, y por el tiempo preciso para ello, con un máximo en todo caso de 10 días en un semestre.
4. El trabajador tendrá siete días para atender asuntos propios, retribuidos anualmente.
5. Tres días por mudanza o traslado del domicilio habitual, tanto si es en la misma o en distinta localidad.
6. En el supuesto que el trabajador, por prescripción médica, o por que el médico justifique la necesidad de la presencia de los padres, acompañe al hijo a la consulta médica, el trabajador tendrá derecho al permiso para el tiempo estimado de médico de cabecera; si es fuera de la localidad el permiso será el tiempo estimado para médico especialista. De no existir una prescripción o justificación médica, el tiempo invertido será recuperado por el trabajador con posterioridad.

7. Las visitas al médico de cabecera se dará el tiempo indispensable para realizar la visita no siendo este superior a dos horas, de no ser así se deberá justificar con el parte del médico correspondiente con hora de entrada y de salida. Los partes medico P-10 serán válidos solo para justificar este tiempo estimado y no para más del estrictamente necesario para realizar dicha visita médica.

8. Por asistencia autorizada a cursos de perfeccionamiento, durante el período necesario para el que estén convocados.

9. Por matrimonio o registro como pareja de hecho, 20 días naturales, previa comunicación, mínimo de quince días de antelación del disfrute del permiso e incurso en el año de la celebración, por una sola vez.

10. Por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge o familiar que necesite hospitalización. Hasta el 2.º 4 días hábiles, y 8 días hábiles si se produce fuera de la localidad de residencia del trabajador.

11. En el supuesto de aborto, y con carácter complementario a la Incapacidad Transitoria, hasta 10 días hábiles. Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, 1 día, que será el del acto civil o religioso. Si el hecho se produce fuera del lugar de residencia, 3 días. Excepcionalmente, los trabajadores que desarrollen su actividad en régimen de turnos, podrán previa solicitud autorizada y justificada disfrutar de 2 días.

12. Para concurrir a exámenes o pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centros oficiales, durante el día de su celebración.

13. Por asistencia a congresos, cursos de formación, etc., relacionados con la actividad sindical previa justificación, 9 días máximo al año.

14. Por otros motivos particulares, previa instancia razonada y autorización del órgano competente. Todas las licencias se entenderán otorgadas por días naturales salvo las expresamente consideradas en otros términos. Los permisos se solicitarán con una antelación mínima de 6 días, salvo razones de urgencia debidamente justificadas, debiendo contestarse con una antelación de 48 horas como mínimo, considerándose concedidos de no existir respuesta en contrario. Si el permiso solicitado es para la asistencia a cursos de formación, la antelación mínima será de 15 días. En caso de no cumplirse los plazos de solicitud, los días de permiso disfrutados se computarán con cargo a los siete días de permiso extraordinario o a las vacaciones reglamentarias del empleado público.

<b>Grados de consanguinidad:</b>	<b>Grados de Afinidad:</b>
1grado: Padres e Hijos 2grado: Hermanos, Abuelos y nietos 3grado: Tíos y Sobrinos.	1º grado -Cónyuge, Pareja de hecho, Suegros. 2º grado - Cuñados.

**Artículo 26.-Excedencias y suspensiones.**

1. Las excedencias se clasificarán en voluntarias y forzosas, y se regulan por lo dispuesto en la legislación vigente y en el presente Convenio.
2. Concretamente, los trabajadores con al menos un año de antigüedad tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria por un plazo no menor de 4 meses y no mayor de 5 años.
3. Al término de la situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca en la categoría, si no hubiese personal en situación de excedencia forzosa que interesase el ingreso.
4. El reingreso deberá solicitarse con antelación mínima de un mes a la expiración del plazo por el cual se concedió la excedencia.
5. Caso de no existir plaza vacante en la categoría del excedente, podrá éste solicitar, en tanto se produzca aquella, plaza de categoría distinta, dentro de su grupo profesional, si la hubiese y fuere compatible su ejercicio con las aptitudes del solicitante y con las necesidades organizativas de la empresa.
6. En todo caso, al excedente que solicitare su reingreso y no pudiera reincorporarse Inmediatamente por no existir plazas vacantes, se le comunicará tal circunstancia, así como, en su momento, el hecho de existir vacante, otorgándole un plazo de un mes para cubrir la misma reintegrándose al servicio activo.
7. Todo trabajador con discapacidad psíquica que esté en excedencia por haber encontrado trabajo en una empresa fuera del ámbito de los centros Especiales de Empleo, podrá reintegrarse en la empresa Centro Especial de Empleo TAVISUR núm. 145-JA, antes de la finalización de la excedencia, previo informe médico de no adaptación en dicha empresa, comunicándole al Centro Especial de Empleo TAVISUR núm. 145-JA dicha reintegración con plazo mínimo de 30 días. Esta se producirá con un tope máximo del 2% de la plantilla media anual discapacitada del año anterior.

Sección 3. Régimen económico.  
*Estructura Salarial.*

**Artículo 27.-Salario base.**

La cuantía del salario base, para cada grupo profesional, será la establecida por la normativa vigente en los presupuestos municipales.

**Artículo 28.-Pagas extraordinarias.**

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe de 30 días de salario base desglosadas mensualmente,

**Artículo 29.-Plus de producción y complementos por mejoras.**

**Plus de producción.**

Este Plus se crea en las condiciones siguientes: se abonará siempre y cuando se cumpla con el 100% de productividad y calidad en cada una de las referencias asignadas en cada momento a los trabajadores que estime oportuno el responsable o el equipo de gobierno en su caso, y considerándose esta prima como individual, excepto cuando por motivos justificados se realizasen trabajos en grupo, tomándose siempre como prioridad la opción más ventajosa para los trabajadores y así lo estime oportuno el responsable. Este incentivo estará sujeto al cumplimiento de los permisos retribuidos y no retribuidos, todo esto sujeto siempre a realizar el 100% de producción en los tiempos trabajados.

Este artículo quedará en suspenso cuando exista una situación objetiva de falta real de trabajo, y quedará restablecido una vez dicha situación haya sido subsanada, Para cualquier discrepancia entre las posibles decisiones de la empresa y los intereses de los trabajadores se convocará a la comisión paritaria para buscar las soluciones más razonables posibles.

**Trabajos de superior categoría.**

El trabajador que realiza funciones de superior categoría, motivadas por el servicio y a instancia de la Empresa, tendrá derecho a la percepción de las diferencias retributivas complementarias entre su categoría y la asignada durante el tiempo en que ejerza. La decisión de la Empresa se comunicará a los representantes legales de los trabajadores. Transcurridos tres meses en el desempeño del puesto de superior categoría, se estudiará la situación de dicho puesto con el fin de su posible consideración como vacante, y en consecuencia, ofrecerla a concurso de traslado o promoción interna según proceda.

**Complemento por mejoras.**

Dicho complemento será de libre asignación por la empresa, siempre y cuando no cause discriminación alguna y se negocie con los representantes de los trabajadores.

**Complemento de desplazamiento.**

Siempre que se realicen trabajos en otras empresas, que contraten los servicios de algunos trabajadores del Centro Especial de Empleo TAVISUR núm. 145-JA, a estos se le abonará como gratificación especial la cantidad vigente en el convenio del Ayuntamiento de Villacarrillo.

**Complemento de productividad.**

Se abonará mensualmente para empleados de la estación de autobuses, al igual que otros empleados que considerase la Empresa.

**CATEGORÍAS**

**COMPLEMENTO**

Auxiliar administrativo

303,91 €

Empleados estación de autobuses

150,00 €

**Artículo 30.-Retribución a bajo rendimiento.**

1. Se podrán suscribir contratos de trabajo a bajo rendimiento con personal discapacitado, cuyas condiciones y circunstancias personales no les permiten alcanzar el 75% de lo que sería rendimiento normal en la jornada de trabajo ordinaria.
2. En estos supuestos, la retribución por los distintos conceptos será proporcional al rendimiento pactado, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 75% de la retribución correspondiente a un rendimiento normal.

**Artículo 31.- Dietas y gastos de desplazamiento.**

Siempre que se realicen por necesidades de la empresa, se abonará como gratificación especial la cantidad vigente en el convenio del Ayuntamiento de Villacarrillo.

**Artículo 32.-Liquidación del salario.**

1. Las retribuciones mensuales se liquidarán y abonarán por períodos vencidos.
2. La empresa abonará los salarios, por transferencia bancaria u otra modalidad de pago legalmente admitida a través de entidad bancaria o financiera. Si hicieran falta anticipos reintegrables por necesidades del trabajador estos se abonarán en el plazo más breve posible.

Capítulo IV

*Extinción del contrato de trabajo*

**Artículo 33.-Extinción del contrato.**

1. Se estará a lo dispuesto en la sección cuarta del capítulo III del Estatuto de los Trabajadores y a lo previsto en el presente convenio.
2. En lo dispuesto de desistimiento unilateral por parte del trabajador, este deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días.

**Artículo 34.-Jubilación obligatoria.**

Como política de fomento del empleo, y por necesidades del mercado de trabajo en el sector y en la provincia, se establece la jubilación forzosa según legislación vigente, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla. En todo caso se aplicará

igualmente el Real Decreto 1.851/2009.

## Capítulo V Régimen disciplinario

### **Artículo 35.-Faltas.**

Se considera falta toda acción u omisión que suponga desconocimiento o incumplimiento de los deberes de cualquier índole que al trabajador impone el contrato de trabajo, de los deberes impuestos por las disposiciones legales en vigor, y, en especial, de lo dispuesto en el texto del presente convenio.

### **Artículo 36.-Clasificación de las faltas.**

Las faltas se clasificarán, de menor a mayor, en leves, graves y muy graves en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso, y concretamente a la gravedad de la falta cometida, a la importancia y trascendencia de sus consecuencias, especialmente el perjuicio que se hubiese causado a la empresa, al resto de trabajadores, al grado de intencionalidad o imprudencia, y en su caso la reincidencia.

#### *Faltas leves:*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de un mes, sin la debida justificación.
2. Ausencia de un día al trabajo en un período de un mes sin causa justificada.
3. Descuidos en realización del trabajo y en el uso y conservación de materiales, máquinas, uniformes y distintivos de trabajo, útiles o enseres, cuando no produzcan daños o averías en los mismos, ni tengan repercusión en la buena marcha del servicio. En caso de que tenga repercusión en el servicio puede ser considerado falta grave.
4. Faltas de higiene, limpieza o aseo personal.
5. Desobediencia o falta de respeto leve a un superior jerárquico, compañeros, subordinados, clientes o público, así como la discusión con ellos o la incorrección en el trato.
6. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado.
7. Conductas o actitudes que supongan riesgo leve para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

#### *Faltas graves.*

*Se consideran faltas graves las siguientes*

1. La tercera falta leve cometida en un periodo de treinta días.
2. La de puntualidad cuando excedan de tres veces al mes.
3. Ausencia en dos días de trabajo en el período de un mes sin causa justificada.
4. Abandono injustificado del puesto de trabajo.
5. Falta de presentación a la mutua patronal, cuando sea requerido para ello o no someterse a las pruebas médicas indicadas.
6. No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal facilitados por la empresa para la prevención de accidentes, y en general el incumplimiento de la normativa referente a seguridad e higiene en el trabajo. Cuando este incumplimiento pueda implicar un riesgo grave para el trabajador o para terceros podrá ser considerado falta muy grave.
7. Faltas de higiene, limpieza o aseo personal, cuando ésta sea habitual.
- Desobediencia o falta de respeto a un superior jerárquico, compañero, subordinados, clientes y público en general, así como la discusión con ellos o incorrección en el trato.
9. Cualquier otro incumplimiento que constituya transgresión grave de los deberes contractuales del trabajador.
10. En relación al personal con discapacidad, la presencia en el centro en situación de incapacidad temporal salvo que dicha presencia venga aconsejada por prescripción facultativa oficial como medida de rehabilitación.
11. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que se tenga alguna relación de autoridad o mando, del riesgo del trabajo a ejecutar y del modo de evitarlo.
12. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos a riesgo de incendio.
13. Falta de sigilo profesional, divulgando datos, informes o antecedentes que pueden producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
14. Conductas o actitudes consecutivas que supongan riesgo grave para la estabilidad clínica o laboral de trabajadores con discapacidad o enfermedad mental.
15. El bajo rendimiento continuado sin causa que lo justifique durante más de dos semanas.

#### *Faltas muy graves.*

*Se consideran faltas muy graves:*

1. La tercera falta grave cometida en un período de sesenta días.
2. Más de seis faltas de puntualidad en un período de seis meses, o de diez en un año.
3. Ausencia al trabajo de más de dos días durante el período de un mes, o de seis días durante el período de cuatro meses sin causa justificada.
4. El estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias estupefacientes durante la jornada laboral.



5. Provocar una avería o accidente intencionadamente.
6. La falsedad en la circunstancia en accidente de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
7. Las agresiones y las ofensas verbales o físicas a superiores, compañeros o usuarios y público en general, incluido el acoso sexual.
8. En general, los incumplimientos contractuales previstos en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.
9. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
10. Competencia desleal a la empresa mediante la compatibilización durante la vigencia de relación laboral con otras actividades profesionales personalmente o a través de terceras personas.
11. Conductas o actitudes consecutivas que supongan riesgo muy grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad o enfermedad mental.
12. No observar las medidas de seguridad y salud laboral existentes en la empresa

#### **Artículo 37.- Sanciones.**

Las sanciones correspondientes a cada tipo de falta serán:

1. *Faltas leves*: Amonestación o apercibimiento y suspensión de empleo y sueldo de un día.
2. *Faltas graves*: Suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.
3. *Faltas muy graves*: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a tres meses, y despido.

#### **Artículo 38.- Procedimiento sancionador.**

Cuando se impute a un trabajador la comisión de una falta muy grave, se instruirá expediente contradictorio en el que se dará audiencia, además de al interesado, a los representantes legales de los trabajadores. Análogo procedimiento se seguirá, con independencia de la gravedad de la falta, cuando el trabajador a quién se impute la infracción sea representante de los trabajadores. En caso de instrucción de expediente por falta muy grave podrá relevarse de funciones al expedientado. Los días de suspensión preventiva serán descontados a efectos de cumplimiento de la sanción que le fuera impuesta. No obstante, si finalmente se impusiera una sanción menor o no se impusiera sanción alguna, los días de suspensión de empleo habrán de ser abonados como días efectivos de trabajo, sin pérdida de retribución alguna. La anotación en el expediente personal de cada trabajador de faltas leves será anulada a los tres meses de la notificación de la sanción, al año cuando se trate de faltas graves, y a los dos años en caso de faltas muy graves. Estará como instructor del proceso la persona asignada por la junta de gobierno.

### TITULO III

#### *Prevención de riesgos laborales.*

#### **Artículo 39.- Vigilancia de la salud.**

En materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria al respecto.

#### **Artículo 40.- Política preventiva.**

Dadas las características de la Empresa, y los objetivos que les son propios, el Centro Especial de Empleo TAVISUR núm. 145-JA, asume el compromiso de promover las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en los términos y con el alcance legalmente previsto. A tal fin, articulará las medidas oportunas de carácter técnico, formativo e informativo para velar por la seguridad en el trabajo.

### CAPITULO VI

#### *Mejoras Sociales*

#### **Artículo 41.- Plus Nupcialidad.**

Aquellos trabajadores que contraigan matrimonio y permanezcan en la empresa, percibirán 120 € por una sola vez. Siempre que en la fecha que contraiga matrimonio lleve mínimo un año en la empresa. Por el nacimiento de cada hijo de los trabajadores la empresa le abonará 100 €, si coinciden trabajar los dos padres en la empresa solo se percibirá por una vez.

#### **Artículo 42.- Hospitalización.**

Se abonará el 100% de la nómina, se abonará solamente durante el tiempo de hospitalización y siempre con el correspondiente justificante del día del ingreso y el de la salida por el hospital correspondiente. En el caso de necesitar rehabilitación por causas de una hospitalización se abonará el 100% hasta como máximo un mes de duración.

#### **Artículo 43.- Prendas de Trabajo.**

Se entregará prendas de trabajo, una muda de verano y otra de invierno a cada trabajador anualmente, según las características del trabajo y según criterio de la empresa y responsable de la prevención de riesgos laborales. El no utilizar las prendas y medios de protección dará lugar a aplicar el régimen disciplinario que corresponda y considere la empresa.

### TITULO IV

#### Derechos sindicales

#### **Artículo 44. – Garantías Sindicales.**

**Los miembros de los órganos de representación gozarán de las siguientes garantías:**

1. Audiencia en el supuesto de seguirse expediente disciplinario a uno o más de sus miembros.
2. No poder ser discriminado en su promoción profesional o económica en razón del desempeño de su representación durante su mandato ni dentro de los cuatro años siguientes a la expiración del mismo.
3. Ninguno de los representantes podrá ser trasladado de su puesto por razones de su actividad sindical. Si por manifiestas necesidades del servicio hubiera de ser trasladado éste, salvando su voluntariedad, será el último en serlo.
4. Disponer cada uno de los miembros de los órganos de representación, así como el delegado sindical de la sección sindical, de 30 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales, con las siguientes especificaciones:
  - a) Queda fuera del cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas por la Corporación, así como aquellas empleadas en períodos de negociación.
  - b) Para la utilización de este derecho se preavisará con una antelación de al menos 24 horas.
  - c) Se podrá disponer de un número adicional de horas para atender convocatorias oficiales de las organizaciones sindicales, no pudiéndose incrementar en más de un 50% de las establecidas en el párrafo primero de este punto.
5. La Corporación pondrá a disposición de los órganos de representación y secciones sindicales locales, tableros de anuncios y medios materiales necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
6. Se dispondrá de un número de 40 horas máximo anuales para la realización de asambleas durante la jornada de trabajo, de las cuales, a partes iguales, corresponderán a los órganos de representación y secciones sindicales.
7. Tendrán derecho a formar secciones sindicales los sindicatos representativos, así como aquellos sindicatos que hubieran obtenido un 10% de los votos en las elecciones a los órganos de representación.

**Las secciones sindicales tendrán derecho a:**

1. Repartir propaganda e información.
2. Proponer un procedimiento para el descuento en nómina de la cuota de sus afiliados, en cuyo caso la Corporación vendrá obligada a colaborar.
3. Elegir un delegado sindical que asuma ante la Corporación la representación del sindicato, estando protegido por las mismas garantías, derechos y obligaciones de los miembros de los órganos de representación.

**Artículo 45. –Obligaciones Sindicales.**

Los representantes de la empresa TAVISUR se obligan expresamente:

- a) Cumplir y respetar lo pactado con la Corporación.
- b) Notifican a la Corporación cualquier cambio en los niveles de representación o cargos de responsabilidad que se produzcan en su seno.

.....

Sometido el asunto a votación, EL AYUNTAMIENTO PLENO, por unanimidad de los dieciséis Concejales asistentes a la sesión, acuerda prestar su aprobación al Dictamen/Propuesta de la Comisión Informativa de Hacienda, Patrimonio, Especial de Cuentas y Urbanismo anteriormente transcrito, en todos sus términos.

**PUNTO 6º.- PROPOSICIÓN DE LA ALCALDÍA DE AMPLIACIÓN DE ACUERDO PLENARIO DE CONCESIÓN DE MEDALLA AL MÉRITO CIVIL A MIEMBRO DE LA POLICÍA LOCAL.-** Se da lectura a la siguiente Proposición de la Alcaldía:

“En relación con los incidentes ocurridos en esta Localidad con ocasión de la desaparición del súbdito maliense TIDIANY COULIGALY el día 17 de diciembre de 2013, el Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 25 de febrero de 2016, adoptó, entre otros, el acuerdo de aprobar la propuesta de concesión de la Medalla Individual al Mérito Civil a varios miembros de la Guardia Civil y Policía Local, cada uno de ellos en su Grado correspondiente, por la destacada actuación que tuvieron, contribuyendo a mitigar y neutralizar los efectos perjudiciales hacia las personas y propiedades, tanto en los hechos producidos en el día 26 de diciembre de 2013 como los incidentes del día 6 de enero de 2014, como consecuencia de las manifestaciones y las concentraciones que se llevaron a cabo, desempeñando una actuación con total entrega en defensa de la integridad física de las personas y autoridades, aún con riesgo de sufrir daños los propios miembros de los Cuerpos de la Guardia Civil y Policía Local.

Visto el informe emitido por el Subinspector de la Policía Local, en el que expone que también prestó servicios en la fecha indicada de 6 de enero de 2014 durante los hechos antes relatados, el Policía Local D. Miguel Sánchez Carrillo, el cual no fue incluido en el correspondiente parte debido a un error, ya que el mismo desempeñaba su cargo de Policía Local en Comisión de Servicios en este Ayuntamiento de Villacarrillo.

Ante ello, y de conformidad con lo establecido en el Art. 7 del Reglamento de la Orden del Mérito Civil, esta Alcaldía propone al Ayuntamiento Pleno, previa ratificación de la inclusión del presente punto en el Orden del Día de la sesión, la adopción del siguiente acuerdo:

Ampliar el Acuerdo Plenario de 25 de febrero de 2016, en el sentido de apoyar la propuesta de concesión de la Medalla Individual al Mérito Civil al miembro de la Policía Local D. Miguel Sánchez Carrillo, en su Grado correspondiente, por la destacada actuación que tuvo en los hechos antes relatados.”

Sometido el asunto a votación, EL AYUNTAMIENTO PLENO, por unanimidad de los dieciséis Concejales asistentes a la sesión, de los diecisiete que de derecho la integran y, por tanto, por mayoría absoluta, acuerda ratificar la inclusión del presente punto en el Orden del día, así como prestar su aprobación a la Proposición de la Alcaldía anteriormente transcrita, en todos sus términos.

**PUNTO 7º.- PROPUESTA APROBACIÓN MANIFIESTO CONMEMORACIÓN DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER RURAL.-** Se da lectura al siguiente Manifiesto Mujeres del Medio Rural 15 de octubre de 2016:

“Hoy celebramos el Día Internacional de la Mujer Rural, una fecha muy significativa para los casi seis millones de mujeres que viven junto a sus familias en el medio rural español y para los cientos de millones de mujeres rurales que existen en el planeta.

Las mujeres que viven en el medio rural se han dedicado al cuidado durante muchos años, ese rol es el que mejor las definió en un pasado. Cuidaban de los hijos e hijas, de la familia. Eran especialistas en el cuidado del hogar, pero no lo olvidemos, también en el cuidado del campo.

En los últimos años las mujeres del mundo rural han roto los moldes y se han vuelto piezas claves en la vida de sus pueblos. Hablamos de mujeres emprendedoras, de mujeres que se han asociado y que cada vez más participan en la vida municipal. De mujeres del siglo XXI sin nada que envidiar a las que viven en las ciudades, y nos atrevemos a decir, con mucho que enseñar sobre avanzar en el camino de la igualdad.

La conmemoración de esta fecha siempre ha sido importante, más si cabe en los últimos años en los que la situación económica está marcando las agendas en todos los niveles. Una situación que también afecta a las mujeres del medio rural y que ha provocado que, en España, muchas mujeres hayan optado por dar un paso adelante y hacer realidad su sueño de emprender un pequeño negocio o actividad económica que les permita salir adelante y ser dueñas de sus propias vidas, complementando así la tradicional economía agrícola y ganadera de sus pueblos.

Las emprendedoras aguantan mejor la crisis que los emprendedores. Así lo avalan diversos informes que también señalan que la mayor parte de las personas que deciden emprender una aventura empresarial en el medio rural son mujeres con un 54% de

emprendedoras frente a un 46% de emprendedores. Por el contrario, en las ciudades, el porcentaje de emprendedoras es del 30% frente al 70% de emprendedores.

El perfil de estas “valientes” emprendedoras es el de una mujer de entre 26 y 35 años, que invierte pequeñas cantidades, entre 18.000 y 30.000 euros, en poner en marcha iniciativas empresariales que ofrecen productos o servicios de los que carece su entorno.

El emprendimiento es, por tanto, un puente hacia el empleo de las mujeres del medio rural y que nos lleva a un futuro esperanzador. Por ello:

**Con motivo del Día Internacional de la Mujer Rural pedimos:**

- *APOYO AL EMPRENDIMIENTO FEMENINO.* Reducir la burocracia y los trámites a la hora de poner en marcha iniciativas empresariales por parte de las mujeres en el medio rural y fomentar las ayudas a estos proyectos a través de microcréditos o de otro tipo de préstamos en condiciones ventajosas.
- *NUEVAS TECNOLOGÍAS.* Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación son imprescindibles para la implantación de nuevos proyectos emprendedores en el medio rural: gestión de empresas, comercio electrónico, difusión y contratación turística, etc. Por ello, es necesario realizar un mayor esfuerzo con el fin de que todos los habitantes del medio rural puedan disfrutar de las conexiones necesarias para poder utilizar estas herramientas imprescindibles hoy por hoy en cualquier punto de la geografía nacional.
- *MÁS CONCILIACIÓN.* Conciliar la vida laboral, familiar y personal continúa siendo un sueño imposible de cumplir para muchas mujeres del medio rural y un obstáculo que puede poner freno a su espíritu emprendedor.
- *MÁS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIÓN.* Las mujeres sólo representan el 25,4% del total de socios en las cooperativas y sólo el 3,5% en los consejos rectores. Es necesario seguir avanzando en ampliar la presencia de las mujeres en los órganos de decisión.”

.....

Sometido el asunto a votación, EL AYUNTAMIENTO PLENO, por unanimidad de los dieciséis Concejales asistentes a la sesión, de los diecisiete que de derecho la integran y, por tanto, por mayoría absoluta, acuerda ratificar la inclusión del presente punto en el Orden del día, así como prestar su aprobación a la Proposición de la Alcaldía anteriormente transcrita, en todos sus términos.

**PUNTO 8º.- CONOCIMIENTO DE RESOLUCIONES DE LA ALCALDÍA.-** El Ayuntamiento Pleno queda enterado de las siguientes Resoluciones dictadas por la Alcaldía desde la última sesión plenaria:

Nº 101/16, de 27 de septiembre: Convocatoria Junta de Gobierno Local para el día 28 de septiembre.

Nº 103/16, de 4 de octubre: Convocatoria Junta de Gobierno Local para el día 5 de octubre.

Nº 104/16, de 10 de octubre: Convocatoria Junta de Gobierno Local para el día 11 de octubre.

Nº 105/16, de 10 de octubre: Inicio Expediente para la adopción de medidas de restablecimiento de la legalidad urbanística por obras realizadas en el Polígono 33 Parcela 27 de Villacarrillo.

Nº 106/16, de 11 de octubre: Orden de ejecución de obra por seguridad en inmueble sito en C/ Buendía nº 2 de esta Ciudad.

Nº 107/16, de 19 de octubre: Inicio expediente sancionador por la comisión de la presenta infracción del Art. 11 de la Ordenanza Municipal de Convivencia Ciudadana (Consumir bebidas alcohólicas en la vía pública) el día 25 de septiembre de 2016 en Ctra. N-322 km. 187.8.

Nº 108/16, de 19 de octubre: Convocatoria Junta de Gobierno Local para el día 20 de octubre.

Asimismo, la Corporación en Pleno queda enterada de la siguiente Resolución de la Alcaldía nº 102, de 27 de septiembre:

*“En uso de las facultades conferidas por el artículo 23.4 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y artículo 51 del Código Civil, VENGO EN DELEGAR:*

*En la Concejala de este Ayuntamiento D<sup>a</sup> SOLEDAD ARANDA MARTÍNEZ, la competencia para la celebración del matrimonio civil entre D<sup>a</sup> Jerónima Caparrós Mora y D. José David Alvarado Aranda, el próximo día 15 de octubre de 2016.*

*De la presente resolución dese traslado a la Concejala Delegada y al Pleno del Ayuntamiento en la primera sesión que celebre y publíquese en el Boletín Oficial de la Provincia.”*

**PUNTO 9º.- ESCRITOS Y DISPOSICIONES GENERALES DE INTERÉS.-** El Ayuntamiento Pleno queda enterado de:

- Resolución de 4 de octubre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2017. (BOE nº 244, de 8 de octubre de 2016).
- Real Decreto 389/2016, de 22 de octubre, por el que se aprueba el Plan Rector de la Red de Parques Nacionales. (BOE nº 257, de 24 de octubre de 2016).

**PUNTO 10º.- URGENCIAS.-** No se trata ningún asunto de urgencia.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, con la advertencia o salvedad y la reserva previstas en el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, expido y firmo la presente con el Visto Bueno de la Alcaldía-Presidencia, en Villacarrillo a veintiocho de octubre de dos mil dieciséis.

**Vº Bº**  
**EL ALCALDE**