

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo /

01356-2023

SERVEI TERRITORIAL DE TREBALL, ECONOMIA SOCIAL I EMPRENEDORIA DE CASTELLÓ

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Organismo Autónomo Local Centre Municipal de les Arts Rafael Martí de Viciana, código 12100960012023, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 16 de marzo de 2023.

De conformidad con lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713 /10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en el artículo 13.3 de la ORDEN 10/2022, de 26 de septiembre, de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castelló de la Plana a 17 de marzo de 2023

DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO.

JOSE VICENTE ANDRÉS PEÑARROJA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL ORGANISMO AUTÓNOMO LOCAL CENTRE MUNICIPAL DE LES ARTS RAFAEL MARTÍ DE VICIANA

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO 1

Ámbitos

Artículo 1. Partes Signatarias.

El presente Convenio Colectivo de organismo autónomo local es el resultado de la libre negociación colectiva desarrollada, de una parte, Vicent Granel i Cabedo, como Presidente del Consejo Rector y Dolores Carbonell Monsonís, como Concejala Delegada de Personal del Ayuntamiento de Borriana en nombre y representación del "CENTRE MUNICIPAL DE LES ARTS RAFAEL MARTÍ DE VICIANA", como organismo autónomo del Ayuntamiento de Borriana y de otra las delegadas de personal pertenecientes al sindicato UGT y CC.OO.

Artículo 2. Objeto. Ámbito funcional.

El objeto del presente Convenio es regular las relaciones laborales y condiciones de trabajo entre el organismo autónomo municipal "CENTRE MUNICIPAL DE LES ARTS RAFAEL MARTÍ DE VICIANA" y el personal dependiente de la misma.

Artículo 3. Ámbito de Aplicación personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal que, vinculado al organismo autónomo mediante relación laboral ordinaria, preste sus servicios en el CENTRE MUNICIPAL DE LES ARTS RAFAEL MARTÍ DE VICIANA de la localidad de Borriana.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 01/01/2023 y sus efectos se extenderán hasta el día 31 de diciembre de 2025.

Artículo 5. Denuncia, revisión y prórroga.

El presente acuerdo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes signatarias con tres meses de antelación a la fecha en que expire su vigencia, comprometiéndose las partes a constituir la mesa negociadora en periodo no superior a un mes después de la denuncia.

El convenio se entiende prorrogado, de año en año, de no mediar denuncia por cualquiera de los firmantes

La denuncia se formalizará por escrito, debiendo acusar recibo del mismo la parte receptora de la comunicación.

Una vez denunciado el convenio, el mismo quedará vigente en todos sus términos hasta la publicación del siguiente.

En el periodo durante el que se negocia el nuevo convenio se entiende que se prorrogan las condiciones del anterior, tanto en los derechos como en las obligaciones.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En el caso de que por la Jurisdicción social a instancias de la Autoridad laboral o cualquiera de los afectados se procediera a la anulación de alguno de los pactos del presente Convenio Colectivo, quedará sin efecto el artículo correspondiente, debiendo las partes afectadas en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia o resolución, proceder a la renegociación de su contenido.

Artículo 7. Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de aplicación serán consideradas global y anualmente.

Dichas condiciones son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, pacto o cualquier otro concepto.

Las mejoras salariales establecidas por disposición legal de rango superior a este convenio quedarán absorbidas si no superan los salarios establecidos en el mismo, considerados en cómputo global y anual; en otro caso, se considerarán absorbidas hasta la diferencia.

Quedan exceptuados de compensación y absorción los conceptos que, por disposición legal, se declaren como no absorbibles ni compensables.

Artículo 8. Condición más beneficiosa.

La situación económica personal, considerada como percepción económica anual, se mantendrá si es superior a la que resulte de aplicar las normas del presente convenio, siempre que no exista disposición legal que, en las actuales circunstancias, obligue a proceder en contrario.

CAPÍTULO 2

Comisión Paritaria del Convenio

Artículo 9. Comisión Paritaria del Convenio

a) Constitución.

Dentro del mes natural siguiente a la publicación de este Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de la Provincia» se constituirá una Comisión, compuesta por representantes de las partes firmantes del mismo, cuyas funciones serán las de interpretación, mediación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento

de lo pactado en el presente Convenio y, en general, todas aquellas que le vengan expresamente atribuidas por disposición legal.

b) Composición

La comisión de negociación estará formada por los 3 representantes del personal, y por la dirección y el concejal delegado del Centro. El diferencial entre la cantidad de representantes de los trabajadores y del Centro, no repercutirá en la naturaleza paritaria de esta comisión. En la sesión de constitución se elegirán los cargos de Presidente/a y Secretario/a de la misma. La presidencia la ostentará uno de los representantes designados por la empresa; la secretaría, uno de los representantes designados por los trabajadores.

c) Convocatoria.

La Comisión de negociación se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre, y con carácter extraordinario cuando lo solicite cualquiera de las partes, mediante escrito en el que se justifique la urgencia de la convocatoria.

La convocatoria la efectuará la persona que ostente la secretaría, por escrito o fax, con una antelación mínima de cinco días hábiles, y en la misma se especificará el orden del día, el lugar y la hora de la reunión. Igualmente, en su caso, se acompañará con la convocatoria la documentación que se estime necesaria para la deliberación de los asuntos que compongan el orden del día.

En caso de urgencia, la convocatoria deberá realizarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, y con las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

d) Adopción de acuerdos.

Para la adopción de acuerdos se requerirá el voto favorable de la mayoría de la representación empresarial, y la mayoría de la representación sindical.

CAPÍTULO 3

Clasificación del personal

Artículo 10. Organización del trabajo.

La disciplina y la organización del trabajo son facultad específica de la Presidencia del organismo autónomo, y se ajustarán a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Estatuto Básico del Empleado Público y demás disposiciones legales que resulten de aplicación al organismo autónomo incluidas en el campo de aplicación funcional de este Convenio Colectivo.

TÍTULO II

Del personal

CAPÍTULO 1

Clasificación del personal

Artículo 11. Categorías profesionales.

Serán las dispuestas por la Relación de Puestos de Trabajo del Organismo Autónomo.

Artículo 12. Definición de categorías.

El contenido de las distintas categorías profesionales es el que consta en las fichas de descripción de los puestos de trabajo, que se deberán revisar por períodos máximos de cinco años .

Artículo 13. Provisiones.

Las categorías específicas en los artículos anteriores tienen carácter enunciativo y no suponen obligación para la empresa de tener cubiertas todas ellas.

CAPÍTULO 2

Contratación y ceses de personal

Artículo 14. Contratación.

El personal afectado por el presente Convenio podrá ser contratado a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento para centros de titularidad pública. Igualmente se atenderá a las disposiciones legales vigentes, en cuanto a las formalidades y requisitos del contrato.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador.

La suplencia de personal de baja, excedencia, reducción de jornada etc, se cubrirá siempre que sea posible (titulación, etc.) con personal del propio centro con jornadas parciales.

TÍTULO III

Condiciones de trabajo

CAPÍTULO 1

Jornada de trabajo

Artículo 15. Jornada de trabajo del personal docente.

Se computará anualmente de la siguiente manera:

De las horas contratadas (jornada completa 100%: 37,5h semanales)

1. Presenciales durante el curso regular: 84% de 37,5h (31,5h semanales para una jornada completa)
2. Desde el fin del curso hasta el inicio del siguiente, la jornada semanal presencial será del 80% (30h semanales para una jornada completa). En la semana de fiestas de la Misericordia se reducirá además una hora por día, es decir, 5h diarias para jornada completa; las personas a jornada parcial harán un 60% de las horas de contrato.
3. El profesorado tendrá un máximo de 59% de horas lectivas en referencia a su contrato (22h semanales para una jornada completa). Cuando por circunstancias de organización o por necesidad, las horas lectivas tuvieran que superar este porcentaje para el personal a jornada parcial, se ampliaría el contrato para ese curso lectivo. Este hecho requerirá la aceptación tanto del profesorado afectado como de la dirección del centro.
4. Las horas de la jornada semanal realizadas en sábado por necesidades del centro, tendrán un cómputo de 1.5 horas por cada hora realizada.
5. El profesorado, de acuerdo con el porcentaje de jornada que se realice, estará obligado a participar en las actividades didácticas del centro diferentes a impartir clases que puedan realizarse en horario distinto al habitual (quedando así compensadas todas las horas del cómputo anual):
 - Profesorado con un 80% de jornada o más y de acuerdo con su área didáctica (música, danza, arte): asistencia a los festivales/eventos previos a las vacaciones de Navidad y de fin de curso, audiciones de su instrumento, festival o evento equivalente del centro, clases magistrales de su especialidad, intercambios con otras escuelas, exposiciones fin de curso, espectáculo de Jardín Artístico o equivalentes que en cada curso la programación general anual pueda establecer.
 - Profesorado con una jornada entre 60-80%: asistencia a los festivales/eventos previos a las vacaciones de Navidad y de fin de curso, audiciones de su instrumento, festival o evento equivalente del centro y espectáculo de Jardín Artístico.
 - Profesorado con una jornada del 59% o menor: asistirá siempre que le sea posible por compatibilidad de horarios a los festivales/eventos previos a las vacaciones de Navidad y de fin de curso, audiciones de su instrumento, festival o evento equivalente del centro, y espectáculo de Jardín Artístico. A estos efectos se podrá variar su horario habitual semanal para facilitar la asistencia a dichos eventos en los que participe su alumnado.
8. Toda esta normativa será aplicada de forma proporcional a todas las jornadas.
9. El centro promocionará el uso del teletrabajo de manera opcional para las tareas no lectivas.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para proponer la realización de horas extraordinarias corresponde al empresario, y la libre aceptación de la persona trabajadora.

En cuanto al número máximo de horas extraordinarias y a la forma de compensación de las realizadas se atenderá a lo establecido legalmente, y en ningún caso las compensaciones repercutirán las horas lectivas. Las horas extraordinarias a compensar se aplicarán prioritariamente a los periodos de trabajo descritos en el artículo 15.2.

El cómputo de horas extraordinarias realizadas en festivo o fin de semana tendrán un cómputo de 2 horas por cada hora realizada.

Artículo 17. Calendario laboral.

Previa consulta a las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras y con dos meses de antelación a la fecha de inicio del curso escolar en la empresa, el titular de la misma elaborará el calendario laboral para el curso posterior, teniendo en cuenta la jornada establecida en este Convenio, las fiestas laborales de carácter nacional, autonómico y local, así como la previsión de vacaciones.

Dicho calendario estará de acuerdo con la regulación que, anualmente, efectúa el Ministerio de Trabajo de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables, así como los establecidos en cada Comunidad Autónoma y Ayuntamientos correspondientes, con respecto a las instituciones educativas.

Este calendario deberá exponerse en un sitio visible del centro de trabajo, y deberá darse copia, en su caso, a los representantes de los trabajadores.

De la misma manera, con dos meses de antelación a la fecha de inicio del curso escolar, se facilitará al profesorado una propuesta de horario lo más detallada posible.

CAPÍTULO 2

Vacaciones y permisos

Artículo 18. Vacaciones anuales.

Todos el personal afectado por el presente Convenio disfrutarán de un mes de vacaciones retribuidas por cada año completo de servicio activo. Si el tiempo de servicio activo fuera inferior a un año, se tendrá derecho a los días que, en proporción, correspondan.

Las vacaciones se disfrutarán en el mes de agosto, y su fijación se llevará a cabo a tenor de lo dispuesto en la legislación laboral.

Artículo 19. Distribución de la jornada en función de las vacaciones del alumnado.

Sin perjuicio del cómputo anual de horas exigibles, el personal docente disfrutará en Semana Santa y Navidad de igual periodo de descanso que aquel que marque el calendario escolar de enseñanzas artísticas establecido por la Conselleria de Educación y completado por el consejo local de educación establezca como vacación para su alumnado.

Artículo 20. Permisos

20.1 El personal, previa comunicación a la dirección del centro, podrá disfrutar de los permisos establecidos en los artículos siguientes en los términos previstos en los mismos.

20.2. Permiso por matrimonio o unión de hecho

1. El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.

2. Este permiso puede acumularse al período vacacional y a los días de asuntos propios y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante, pero siempre dentro de los 6 meses siguientes al matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana.

3. El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

4. Asimismo, el personal tendrá derecho a permiso, tanto por el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho, como por el de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si el lugar en el que se realiza la celebración superara la distancia de 375 kilómetros, computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

20.3. Permiso por técnicas prenatales y de preparación al parto

1. Cuando deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, se concederá permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas para la preparación al parto de las trabajadoras embarazadas.

2. Dentro de la jornada de trabajo el personal tendrá derecho a ausentarse para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad.

20.4. Permiso por cuestiones relacionadas con la adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción

En los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción se tendrá permiso para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación, así como para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

20.5. Permiso por nacimiento para la madre biológica

Este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el artículo 49,

a) del TREBEP.

1. Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

20.6. Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados siguientes, este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el artículo 49, b) del TREBEP:

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

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

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

2. Este permiso se ampliará en dos semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

3. El disfrute del permiso por adopción o acogimiento internacional de hasta dos meses de duración podrá fraccionarse o ser continuado, en función de la tramitación que se requiera en el país de origen de la persona adoptada.

20.7. Disfrute a tiempo parcial de los permisos por nacimiento para la madre biológica y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente

1. Los permisos por nacimiento para la madre biológica y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial.

2. Para que puedan disfrutarse a tiempo parcial, la persona interesada deberá solicitarlo con una antelación de quince días hábiles, acompañando informe de la persona responsable de la unidad administrativa en que estuviera destinada, en el que se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio. El órgano competente, a la vista de la solicitud y del informe correspondiente, dictará resolución con una antelación mínima de cinco días naturales a la fecha de disfrute pretendida. La falta de resolución expresa en el plazo antedicho tendrá efectos estimatorios.

Dicha solicitud podrá realizarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente.

3. El disfrute a tiempo parcial del permiso se ajustará a las siguientes reglas:

a) Este derecho podrá ser ejercido por cualquiera de las dos personas progenitoras, y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso.

En el supuesto de nacimiento, la madre biológica no podrá hacer uso de esta modalidad del permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio.

b) El período de disfrute se aplicará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, la cual se fijará a elección de la persona interesada no pudiendo ser inferior, en ningún caso, a la mitad de su jornada ordinaria, ni superar la duración establecida para el permiso.

c) El disfrute del permiso será ininterrumpido. Una vez acordado solo podrá modificarse por iniciativa de la persona interesada y únicamente por causas relacionadas con su salud o la de la menor o el menor.

d) Durante el período de disfrute del permiso a tiempo parcial no podrá la persona beneficiaria prestar servicios extraordinarios fuera de la jornada de trabajo que realice como consecuencia de la concesión de este permiso.

4. Cuando las necesidades del servicio lo permitan se concederá a la o al interesado la parte de jornada solicitada para el disfrute del permiso a tiempo parcial que convenga a sus intereses personales.

5. El permiso a tiempo parcial será incompatible con el disfrute simultáneo por la misma persona de los permisos previstos por lactancia, nacimiento de hijas o hijos prematuros y con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

20.8. Permiso por lactancia

Este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el artículo 48,

f) del TREBEP.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

20.9. Permiso por nacimiento de hijas o hijos prematuros

Por nacimiento de hijas o hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal tendrá derecho a ausentarse durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

20.10. Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

1. Los órganos competentes en materia de personal podrán conceder, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado del hijo o hija menor de edad afectado por cáncer o por otra enfermedad grave.

2. El cáncer u otra enfermedad grave de la persona menor deberá implicar un ingreso hospitalario de larga duración que requiera su cuidado directo, continuo y permanente. Se considerarán también como situaciones protegidas:

a) La continuación del tratamiento médico o cuidado del menor en el domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por cáncer o enfermedad grave.

b) Cuando exista una recaída o agudización del menor por el cáncer o la misma enfermedad grave, incluidos aquellos supuestos en los que no sea necesario un nuevo ingreso hospitalario, y requieran de un cuidado directo, continuo y permanente.

3. La acreditación de que el menor padece cáncer u otra enfermedad grave, así como la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, se efectuará mediante informe del personal facultativo responsable de la asistencia médica de la persona afectada por la enfermedad.

En los supuestos de recaída o agudización del cáncer o de la misma enfermedad grave, deberá aportarse nuevo informe médico del personal facultativo que asista al menor en el que se acredite esta circunstancia y la necesidad de cuidados directos, continuos y permanentes.

4. El personal que tenga derecho al permiso regulado en este artículo percibirá sus retribuciones íntegras, con independencia de la reducción de jornada autorizada. No obstante, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a esta reducción de jornada o, en su caso, puedan tener la condición de persona beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, se tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o acogedora de carácter preadoptivo o permanente no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como persona beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos progenitores tengan la condición de personal empleado público y presten servicios en el mismo órgano o entidad, se podrá limitar el ejercicio simultáneo de esta reducción de jornada por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

5. La reducción de jornada podrá concederse hasta un porcentaje máximo del 99 % cuando se trate de un ingreso hospitalario ocasionado por el cáncer u otra enfermedad grave, así como cuando se esté en una fase crítica del tratamiento según conste en el informe médico.

En el resto de casos no incluidos en el párrafo anterior, el porcentaje de reducción de jornada podrá ser de hasta el 75 %.

Siempre que resulte compatible con el correcto funcionamiento de los servicios se podrá autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas por el tiempo que resulte estrictamente necesario según informe médico.

6. El permiso se concederá por un periodo inicial de hasta un mes. No obstante, mientras subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente se prorrogará por periodos de hasta dos meses y, como máximo, hasta que la o el menor cumpla los dieciocho años.

En el caso de que el informe médico determine la necesidad de un tiempo inferior o superior, se concederá por el periodo indispensable que conste en el informe.

La concesión de las sucesivas prórrogas requerirá en cada caso previa solicitud de la persona interesada, a la que deberá acompañar un nuevo informe médico actualizado que acredite la necesidad de los cuidados del o de la menor.

20.11. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija

Este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el artículo 49,c) del TREBEP.

20.12. Disposiciones comunes a determinados permisos

1. En los permisos por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento y del progenitor diferente a la madre biológica, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del personal durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

2. El personal que haya hecho uso de los permisos citados en el apartado anterior, tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

20.13. Permiso por estado de gestación

Las empleadas públicas en estado de gestación disfrutarán de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.

20.14. Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

1. El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, personas mayores o con diversidad funcional física, psíquica o sensorial, a su cargo, a:

a) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.

b) Reuniones de coordinación y tutorías de sus centros de educación especial.

c) Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario.

Asimismo, podrá acudir por el tiempo indispensable durante su jornada laboral a consultas, tratamientos y exploraciones médicas del cónyuge o pareja de hecho, cuando se acredite documentalmente la necesidad de asistir con acompañante.

2. Las ausencias parciales al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a situaciones recogidas en el punto anterior, durarán el tiempo indispensable para su realización, considerándose como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el personal su asistencia y la hora de la cita.

3. El personal tendrá permiso para ausentarse de su puesto de trabajo para asistir a las tutorías o a cualquier otro requerimiento del centro escolar de sus hijas e hijos. Estas ausencias durarán el tiempo indispensable para su realización y se considerarán de trabajo efectivo siempre que tengan lugar dentro del horario laboral y se acredite que no es posible acudir en horario distinto por no permitirlo el centro escolar.

4. Asimismo, en caso de interrupción del embarazo, la empleada pública tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

20.15. Permiso por fallecimiento

1. Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

2. Cuando se trate de fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

3. Los días en que se haga uso de este permiso deberán ser consecutivos e inmediatamente posteriores al hecho causante.

Únicamente se computará como permiso el día del fallecimiento cuando la persona no inicie la jornada de trabajo que le correspondiera realizar ese día.

4. Para el cómputo de los plazos en la misma o distinta localidad se tomará como referencia el término municipal de la residencia habitual de la persona solicitante.

20.16. Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario,

1. Por accidente o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

2. Cuando se trate de accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

3. Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite nuevamente una situación de gravedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.i de este decreto.

4. Para el cómputo de los plazos en la misma o distinta localidad se tomará como referencia el término municipal de la residencia habitual de la persona solicitante.

20.17. Permiso por exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud El personal dispondrá de permiso durante el día del examen para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier administración pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral.

20.18. Permiso por traslado de domicilio habitual

1. El personal dispondrá de dos días naturales consecutivos por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo.

2. Cuando el nuevo domicilio se encuentre situado a más de 100 kilómetros del actual, dispondrá de tres días naturales consecutivos de permiso.

20.19. Permiso por deber inexcusable

1. Se tendrá derecho al tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.

2. A título enunciativo y no limitativo, se entenderá por deber de carácter público y personal:

a) Citaciones de juzgados y tribunales de justicia u otro tipo de comparecencias obligatorias ante los mismos, debidamente acreditadas mediante certificado de comparecencia expedido por letrado de la administración de justicia, así como citaciones de comisarías o de cualquier otro organismo oficial.

b) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

c) Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejala o concejal, así como de diputada o diputado.

d) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.

e) Otras obligaciones que necesariamente deban atenderse en horario laboral y que en caso de incumplimiento generen a la persona interesada una responsabilidad de orden civil, penal o administrativa, siempre que queden debidamente acreditadas.

20.20. Permiso por funciones representativas y formación

Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.

20.21. Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año que deberá serle concedido de solicitarse el permiso con, al menos, quince días de preaviso. De efectuarse la solicitud encontrándose otro trabajador de este permiso, se convocará a la mesa paritaria para su resolución.

Artículo 21. Licencias.

A. Licencias remuneradas.

1.- Licencia por asuntos propios

a) Sin rebasar los límites legales y para adaptar su disfrute a las peculiaridades del centro, el cómputo anual de los cinco días de asuntos propios vendrá referido al curso escolar y no al año natural. En consecuencia, el periodo de disfrute de los días de asuntos propios se fija entre el día de inicio del curso y el día anterior al inicio del curso siguiente, ambos inclusive.

b) El personal distribuirá 3 de dichos días (un 60% de las horas para las personas a jornada parcial) a su conveniencia, previa solicitud a la correspondiente unidad de personal con la suficiente antelación, y tendrá en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Su denegación será motivada. De estos tres días, uno se podrá descomponer en horas (7,5h o su equivalente según el porcentaje de jornada contratado) pudiéndose solicitar como mínimo 2h de asuntos propios.

c) Dos de esos 5 días se tendrán que disfrutar obligatoriamente en los periodos que median entre el fin del curso y el inicio de la Escuela Artística de Verano y entre el 1 de septiembre y el inicio de un nuevo curso. Estos dos días también se podrán disfrutar acortando la jornada laboral establecida (entrando más tarde o saliendo más tarde) durante este período siempre y cuando no coincida con horas lectivas y las necesidades del servicio lo permitan.

d) En el caso de encontrarse trabajando a tiempo parcial se tendrá derecho a las horas correspondientes de asuntos propios en función del porcentaje de jornada que se realice y tomando cada día como 7,5h de trabajo efectivo.

d) La empresa, previa negociación con los representantes sindicales, podrá dictar las normas oportunas para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los servicios.

e) Los días de asuntos propios anuales podrán ser acumulados a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aun habiendo expirado ya el año a que tal período corresponda.

f) Los 5 días anuales de asuntos propios corresponderán por año natural de prestación de servicios efectivos. En los casos de licencia sin retribución o de reingreso, cuando el tiempo de servicios prestados fuese menor, se disfrutarán un número de días proporcional al tiempo trabajado, a razón de un día por dos meses trabajados, redondeándose al alza a favor del personal solicitante. Esta previsión no se aplicará al supuesto de reingreso después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijos o familiares, situación que se entenderá como de trabajo efectivo.

2.- Licencia por cursos externos, congresos y seminarios.

El órgano competente podrá conceder hasta cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, retribuidas cuando coincidan con el horario de trabajo, el curso se encuentre homologado, el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional del personal en la empresa y no lo impidan las necesidades del servicio. La denegación será motivada.

En caso de cursos no homologados, se evaluará la idoneidad por la comisión paritaria.

Durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijos o familiares, el personal podrá participar en los cursos de formación y perfeccionamiento.

3.- Licencia por estudios

a) La Presidencia del centro junto al Concejal Delegado de Personal del Ayuntamiento de Borriana podrá conceder al personal laboral fijo, previo informe favorable de la Dirección del Organismo Autónomo, licencia de hasta doce meses para la formación en materias directamente relacionadas con la carrera profesional en el organismo autónomo local.

b) La materia elegida por el interesado, de la que se requiere que sea de interés para la mejora en la calidad y prestación del servicio docente, debe ser aceptada por el órgano que la conceda.

c) El curso deberá ser homologado previamente por el órgano competente en materia de formación. En caso de cursos no homologados, se evaluará la idoneidad por la mesa paritaria

d) Durante el disfrute de la presente licencia, se tendrá derecho exclusivamente a la percepción de las retribuciones básicas.

e) Al finalizar el período de licencia por estudios, el personal beneficiario presentará al órgano competente en materia de formación una memoria global del trabajo desarrollado así como una certificación académica de los estudios realizados.

La no presentación por parte de la beneficiaria o el beneficiario de la memoria y la certificación académica correspondiente implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.

f) En cualquier momento que se aprecie que la persona seleccionada no cumple los requisitos establecidos en el párrafo primero de este artículo se le revocará la licencia por el mismo órgano que resolvió su concesión.

g) Dicha licencia se podrá solicitar cada cinco años, siempre que éstos se hayan prestado en servicio activo ininterrumpidamente.

4.- Licencia por enfermedad.

Respecto de los complementos retributivos por incapacidad temporal del personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, se estará a lo establecido por el Ayuntamiento de Burriana en cada momento para el funcionariado que, de conformidad con los acuerdos del Pleno del Ayuntamiento de Burriana de fecha 30 de agosto de 2012 y 1 de marzo de 2013, serán los siguientes:

a) Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día se reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

b) Para aquellas incapacidades temporales derivadas de enfermedades oncológicas u otras enfermedades graves –considerando como tal la hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria o aquella en la que sea acreditada por el facultativo responsable la gravedad de la misma– se establece un complemento hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento. A estos efectos, se considerarán, en todo caso, debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

c) Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el periodo de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones que se hubieran percibido en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

d) Las referencias a días contenidas en los apartados anteriores, se entenderán realizadas a días naturales.

e) Los días de ausencia al trabajo por parte de los empleados municipales del Ayuntamiento de Burriana a partir del quinto día incluido a lo largo del año natural, motivados por enfermedad o accidente y que no den lugar a una situación de Incapacidad Temporal, comportará la misma deducción de retribuciones del 50% prevista para los tres primeros días de ausencia por Incapacidad Temporal regulada en el Acuerdo Plenario de fecha 30 de agosto de 2012.

f) De los cuatro días de ausencia que a lo largo del año no se aplicará la deducción prevista en el apartado anterior, las ausencias en días consecutivos, como máximo, podrán ser de tres días, y en todo caso el personal comunicará su ausencia y la razón de la misma al Ayuntamiento, hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan, pudiendo requerirse justificante expedido por el facultativo competente.

g) La fórmula aplicable que determinará el cálculo de los complementos retributivos diarios correspondientes a los días de baja, así como a los días de ausencia por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal y que comporten la misma deducción, será la siguiente: $Cd = 130,5 \alpha RFMA$

Siendo:

$Cd = 130,5 \rightarrow RFM$

α = coeficiente variable, según Acuerdo plenario de 30 de agosto de 2012:

Días 1 a 3 \rightarrow 50%

Días 4 a 20 \rightarrow 75% Desde día 21 \rightarrow 100%

Desde el día 1 \rightarrow 100% (en los casos del apartado primero, párrafo segundo y tercero del citado acuerdo plenario).

RFMA = Retribución fija del mes anterior (sueldo + trienios + complemento de destino + complemento específico), sin repercusión de paga extraordinaria.

El complemento retributivo mensual se obtendrá como suma de los complementos diarios correspondientes a los días de baja del mes.

B.- Licencias sin retribución.

1.- Disposiciones comunes a las licencias sin retribución

a) Las licencias sin retribución, en cualquier caso, deberán comprender períodos continuados e ininterrumpidos.

b) Para poder solicitar una nueva licencia será necesario que transcurran, como mínimo, tres días laborables entre el período que se solicita y el anteriormente disfrutado.

2.- Licencia por interés particular

a) Con una duración máxima de seis meses cada tres años, la Presidencia del centro, previo informe de la Dirección del organismo autónomo, podrá conceder licencia por interés particular.

b) Esta licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima, respecto de la fecha de su inicio, de treinta días y deberá resolverse, como mínimo, con quince días de antelación a dicha fecha. Su denegación deberá ser motivada.

c) La empresa, mientras dure esta licencia sin retribución, mantendrá al personal en alta especial en el régimen de previsión social que corresponda.

d) Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos de cómputo de antigüedad.

De la consideración anterior se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales. En este supuesto, y cuando coincida con un mes natural o lo supere, deberá descontarse de la vacación anual el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

3.- Licencia por enfermedad de familiares

a) En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho o familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, que conviva con el solicitante, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse la licencia por enfermedad de familiares, con una duración máxima de un año.

b) El período que dure esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad, pero no constituirá causa de alta especial en el régimen de previsión social.

c) A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

4.- Licencia para perfeccionamiento profesional

a) La Presidencia del centro junto al Concejal Delegado de Personal del Ayuntamiento de Borriana podrá conceder licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la empresa y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

b) La empresa mantendrá al personal con alta especial, en el régimen de previsión social que corresponda, mientras dure la licencia sin sueldo.

c) Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Artículo 23. Jubilaciones.

CAPÍTULO 3

Jubilaciones

El trabajador podrá jubilarse de manera ordinaria a los sesenta y cinco años de edad, siempre y cuando tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los requisitos exigidos por la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación; o, en su caso, a la edad mínima que, según el período transitorio establecido en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, se exija en cada momento para causar derecho a la pensión ordinaria de jubilación.

No obstante, si el cumplimiento de dicha edad se produjera mediado un curso escolar, por acuerdo entre el titular del centro y el trabajador podrá demorarse su efectividad hasta el día en que coincida con la finalización de dicho curso.

El centro, a solicitud de la persona interesada, facilitará a los trabajadores mayores de 60 años la posibilidad de adaptar a sus circunstancias las funciones en el centro con respecto a las edades y volú-

menes de los grupos. Del mismo modo se facilitará la reducción a un máximo de 17 horas lectivas y/o la distribución de su jornada laboral (4 días). Esta reducción no podrá aplicarse hasta el inicio de un nuevo curso en el que la persona tenga efectivamente más de 60 años. La denegación de esta adaptación será motivada.

CAPÍTULO 4

Prestaciones Sociales

Artículo 24. Prestaciones sociales

El profesorado del Centre Municipal de les Arts Rafel Martí de Viciàna disfrutaran de las mismas prestaciones sociales que se pactaran en acuerdo colectivo para los empleados públicos al servicio del Ayuntamiento de Borriana.

Tal como promueve el EBEP, Se establece un sistema de bolsa de horas para fomentar la conciliación (a partir de lo contenido en el II Acuerdo Gobierno- Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, de 2018). En virtud de este sistema, los empleados y empleadas públicas pueden disponer de horas equivalentes a un 5 por ciento de la jornada anual para el cuidado de hijos menores de edad, para la atención de personas mayores y de personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad. Estas horas no podrán afectar a las horas lectivas y deben recuperarse en un plazo máximo de tres meses a contar desde el día siguiente a aquel en que se haga uso de ellas y son acumulables en jornadas completas siempre que exista una razón justificada.

Debe procurarse establecer la preferencia en la elección de vacaciones y permisos de quienes tengan a su cargo hijos/as menores de 12 años durante los períodos no lectivos de los hijos o hijas y/o favorecer el teletrabajo en estos casos en la medida de lo posible cuando sea solicitado por el/la trabajador/a.

Además los hijos del personal afectado por este Convenio y que estén contratados de manera indefinida tendrán derecho a enseñanza gratuita para sus hijos, en el seno de la empresa en que prestan sus servicios y para las enseñanzas que en la misma se impartan habitualmente.

CAPÍTULO 5

Excedencias

Artículo 25. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, en los términos previstos en los artículos siguientes.

En ambos casos la persona trabajadora no tendrá derecho a retribución, salvo lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

Artículo 26. Excedencia forzosa.

Serán causa de excedencia forzosa las siguientes:

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el ámbito negocial del presente Convenio.

El personal que disfrute de la excedencia forzosa tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquélla dure y a reincorporarse al centro. Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador o la trabajadora tendrá treinta días naturales para incorporarse al Centro y, caso de no hacerlo, causará baja definitiva en el mismo.

La excedencia forzosa deberá ser automáticamente concedida, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

Artículo 27. Excedencia por cuidado de familiares.

1. El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años en los siguientes supuestos:

a) Para atender al cuidado de cada hija o hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de la adopción o acogida.

b) Para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida o familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad o cualquier per-

sona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

2. El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

3. El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad, promoción profesional y derechos en el régimen de seguridad social que les sea aplicable.

4. El puesto de trabajo obtenido con destino definitivo se reservará durante los tres años de duración de la excedencia.

5. El puesto de trabajo que se estuviera desempeñando con carácter provisional, por no disponer de puesto en propiedad, se reservará durante los tres años de duración de la excedencia siempre que no sea objeto de provisión con destino definitivo o, en su caso, se incorpore su titular.

6. El personal interino puede disfrutar de esta excedencia, si bien la reserva del puesto de trabajo se mantendrá únicamente mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas para este personal en la presente ley.

7. Las profesoras y profesores en esta situación podrán participar en los cursos de formación que organice la administración.

Artículo 28. Excedencia voluntaria.

1. La excedencia voluntaria se podrá conceder previa petición por escrito, pudiendo solicitarlo toda persona que lleve, al menos, un año de antigüedad en el centro.

No podrá declararse cuando al empleado público se le instruya expediente disciplinario.

Se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

2. Excedencia voluntaria automática.

Procederá la declaración de excedencia voluntaria automática cuando las trabajadoras y trabajadores accedan, bien por promoción interna o bien por otros sistemas de acceso a otros cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales o escalas de cualquier Administración Pública y no les corresponda quedar en otra situación, así como cuando pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público como personal contratado laboral fijo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa sobre incompatibilidades.

El desempeño de puestos mediante nombramiento de personal funcionario interino o como personal con contrato laboral temporal, no habilitará para pasar a esta situación, procediendo la declaración de excedencia voluntaria por interés particular sin que sean aplicables, en este caso, los plazos para la solicitud y permanencia en la misma.

A los efectos previstos en el párrafo primero, deben considerarse incluidas en el sector público aquellas sociedades mercantiles o fundaciones públicas controladas por las administraciones públicas por cualquiera de los medios previstos en la legislación aplicable.

En la situación de excedencia voluntaria automática no se devengarán retribuciones, ni será computable el tiempo de permanencia en la misma a efectos de promoción profesional, antigüedad y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea aplicable.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, y con ocasión del reingreso al servicio activo, se computará a efectos de antigüedad el período de prestación de servicios en organismos o entidades del sector público, con la excepción de los prestados en sociedades mercantiles o en fundaciones públicas a los que se refiere este artículo.

3. El trabajador en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, y con ocasión del reingreso al servicio activo, se computará a efectos de antigüedad el período de prestación de servicios en organismos o entidades del sector público, con la excepción de los prestados en sociedades mercantiles o en fundaciones públicas a los que se refiere el apartado 3 de este artículo.

CAPÍTULO 6

Actualización y perfeccionamiento

Artículo 29. Cursos de actualización y perfeccionamiento.

Para realizar exámenes que conduzcan al perfeccionamiento y promoción profesional, el personal tendrá la correspondiente licencia, con derecho a retribución, debiendo justificar tanto la formalización

de la matrícula como el hecho de haber asistido a la realización del examen o exámenes. En el caso de acciones de perfeccionamiento se otorgará la correspondiente licencia previa aprobación por el Centro e informe favorable de la mesa paritaria.

Artículo 30. Formación continua.

El Centro fomentará y promocionará la formación del profesorado que servirá de complemento a la formación del profesorado.

El presente Convenio se adhiere al Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, regulado por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, (BOE de 11/4/07), así como a la normativa que lo desarrolle.

En los cursos organizados de acuerdo a planes específicos de los señalados en el párrafo anterior, los empresarios se verán obligados a facilitar las horas laborales precisas para efectuar dicha formación, sin reducción de salario cuando estos cursos sean organizados por la empresa. Cuando estos cursos sean convocados por otra institución se requerirá el acuerdo de la Presidencia con informe favorable de la mesa de negociación para su realización dentro de la jornada laboral.

TÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 31. Determinación de las retribuciones.

El profesorado por su trabajo percibirá las retribuciones anuales que figuran en la Tabla I de acuerdo a los siguientes conceptos:

salario

complemento personal trienios

complemento dirección área de música complemento dirección área de danza

Artículo 32. Pagas extraordinarias.

El personal percibirá, como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, antigüedad y plus de categoría funcional.

Dichas pagas extraordinarias se harán efectivas durante los meses de junio y diciembre (30 de junio y 22 de diciembre como máximo).

Artículo 33. Complemento de antigüedad.

Por cada trienio vencido, el profesorado tendrá derecho a percibir la cantidad que, a tal efecto, se indica en la Tabla I del anexo a este convenio.

El importe de cada trienio, se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Artículo 34. Trabajos de superior categoría.

Cuando se encomiende al personal, siempre por causas justificadas, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución establecida para aquella, en tanto subsista la situación. Las retribuciones a percibir por las categorías superiores son las especificadas en el anexo de Tablas Salariales.

Si el período de duración de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año u ocho durante dos, se podrá optar a estar clasificado en la nueva categoría profesional que desempeñe efectivamente, salvo necesidades de titulación, percibiendo en este caso la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 35. Trabajos de inferior categoría.

Si por necesidades imprevisibles del centro, éste precisara destinar profesorado a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría profesional. Esta situación se plasmará por escrito en un acuerdo, precisando, siempre que sea posible, la temporalidad de la situación, haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores.

Artículo 36. Anticipos.

El personal tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin que su importe pueda exceder del 90 por 100 del salario mensual. No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta que el anterior no esté saldado.

TÍTULO V

Derechos sindicales

Artículo 37. No discriminación.

El personal no podrá ser discriminado por razón de la afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Artículo 38. Delegados de Personal.

Los delegados y delegadas de Personal ejercerán mancomunadamente ante la Presidencia del organismo autónomo la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa.

Artículo 39. Derecho de reunión.

Se garantiza el derecho de los trabajadores y las trabajadoras del centro a reunirse en el mismo, siempre que no se perturbe el desarrollo de sus actividades y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas a la dirección o representante de la empresa, con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al centro que van a asistir a la Asamblea.

Artículo 40. Acumulación de horas.

Para facilitar la labor sindical sin perjudicar el normal desarrollo de la actividad del centro, los delegados y delegadas de personal y, en su caso, los delegados sindicales pertenecientes a la misma organización de trabajadores, previa notificación a la dirección del centro, podrán acumular, con carácter anual las horas que le correspondan de acuerdo a los artículos 68 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en uno o algunos de sus miembros los créditos de horas mensuales a que tengan derecho de acuerdo con los dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 41. Ausencia por negociación de Convenio.

Los representantes sindicales, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para participar en negociaciones de futuros convenios o en las sesiones de la Comisión de negociación de interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento del Convenio.

Artículo 42. Presentación de escritos.

Los escritos y solicitudes se presentarán a la empresa por registro, y está deberá de contestarlos en un plazo máximo de 15 días naturales, la denegación de las solicitudes será motivada y la no contestación se considerará aceptada.

TÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 43. Faltas.

En materia de faltas y sanciones, se aplicará el régimen general establecido en la legislación laboral vigente, constituida tanto por el RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, como por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

No obstante ello, además, se tendrá en consideración el catálogo de faltas que sigue:

A. Faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo en el inicio de las horas lectivas durante treinta días.
- b) Una falta injustificada de asistencia durante el plazo de treinta días.

c) Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.

d) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

e) La entrega con retraso a las fechas establecidas por la dirección del centro de la programación didáctica y la memoria final de curso de las actividades a su cargo o entregarlas sin que estas contengan los contenidos mínimos exigibles.

f) Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en control de asistencia y disciplina de los alumnos. La segunda comisión de esta falta implicará la calificación de grave.

g) Desatender las instrucciones dictadas por una coordinación de área de manera que esta coordinación se vea perturbada.

B. Faltas graves:

a) Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad en el inicio de las horas lectivas cometidas en un plazo de treinta días.

b) Más de una y menos de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de noventa días.

c) Demostrar reiteradamente pasividad y desinterés con el alumnado en lo concerniente a la información de las materias o en la formación educativa, a pesar de las observaciones que, por escrito, se le hubieren hecho al efecto.

d) El incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente.

e) Discusiones públicas con compañeros o compañeras de trabajo en el centro, que menosprecien ante el alumnado o sus familias la imagen de la persona educadora.

f) Faltar gravemente a la persona del alumnado o profesorado, o a sus familias.

g) La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

h) Desatender reiteradamente las instrucciones dictadas por una coordinación de área de manera que esta coordinación se vea gravemente perturbada

i) No entregar la programación didáctica o la memoria final de curso de las actividades a su cargo.

C. Faltas muy graves:

a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en el inicio de las horas lectivas cometidas en un plazo de treinta días.

b) Tres o más faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de noventa días.

b) El abandono injustificado y reiterado de la función docente.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño de las funciones encomendadas al trabajador.

d) Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro.

e) El grave incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente.

f) La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

Artículo 44. Prescripción.

Las infracciones cometidas por los trabajadores o trabajadoras prescribirán: Las faltas leves, a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Estos plazos de prescripción quedarán sin efecto cuando de las infracciones se deriven responsabilidades patrimoniales o penales que trasciendan del régimen interno del Centro.

Artículo 45. Sanciones.

La comisión de las faltas cometidas por el personal es susceptible de ser sancionada de la siguiente forma, previa incoación y resolución del expediente disciplinario pertinente:

A. Por faltas leves: Amonestación verbal o amonestación por escrito.

B. Por faltas graves: Amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días.

C. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días y despido.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador o trabajadora, indicando la fecha y hecho que la motivaron. Se remitirá copia de la misma a los delegados y delegadas de personal, miembros del comité de empresa o delegada sindical.

La no comisión de faltas leves durante seis meses, y de graves durante un año, determinará la cancelación de las análogas que pudieran constar en el expediente personal.

TÍTULO VII

Seguridad y Salud Laboral

Artículo 46. Seguridad y salud en el trabajo.

En cuantas materias afecten a Seguridad y Salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales («Boletín Oficial del Estado» del 10) y normativa concordante.

Delegados de Prevención: Los Delegados de prevención son los representantes del personal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades, se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/1995.

El crédito horario de los Delegados de Prevención será el que les corresponde como representantes de los trabajadores en esta materia específica, y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- El destinado para acompañar a la inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.
- El destinado a su formación.

Disposición Adicional Primera.

Las partes negociadoras del presente Convenio se adhieren al V Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Comunidad Valenciana (ASEC V) o a aquél que lo sustituya, así como a su Reglamento de aplicación. No obstante, con carácter previo a la interposición de demandas de conflicto colectivo, las partes someterán sus discrepancias a la comisión de negociación de este convenio.

TABLA I DE REMUNERACIONES 2023 SIN RPT

	MENSUAL	ANUAL
Salario (x14 pagas)	1.777,70€	24.887,80€
Complemento personal (x12 pagas)	830,73€	9.968,76€
Dirección Área de Música (x14 pagas)	285,57€	3.997,98€
Dirección Área de Danza (x14 pagas)	215,55€	3017,70€
Trienio (x14 pagas)	33,11€	463,54€