I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

11 *RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Valdeavero (personal laboral) (código número 28015132012010).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Valdeavero (personal laboral), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 2 de marzo de 2023, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 18 de julio de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

BOCM-20230809-11

CONVENIO COLECTIVO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE VALDEAVERO Y SU PERSONAL LABORAL

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad del personal laboral que presta sus servicios en todos los centros de trabajo del Ayuntamiento de Valdeavero.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

1. Contratados con sujeción a las reglas de Derecho Administrativo.

2. Todas aquellas personas físicas vinculadas con el Ayuntamiento de Valdeavero por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.

3. Personal que preste servicios con cargo a subvenciones para la contratación por las Corporaciones Locales de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social y de alumnos trabajadores de las escuelas y talleres de empleo. Este personal queda excluido de todos aquellos puntos que tengan una repercusión económica para el Ayuntamiento tales como tablas salariales, fondo de acción social, anticipos, complemento durante incapacidad temporal u otros. Sí les será de aplicación lo referente a calendario y jornada laboral, vacaciones, permisos, régimen disciplinario y salud laboral, salvo en aquellos puntos que contradigan lo establecido en las propias convocatorias y bases reguladoras de las subvenciones a cuyo amparo hayan sido contratados.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del Ayuntamiento de Valdeavero, y se compromete a respetar el Principio de Igualdad y no Discriminación entre todos sus empleados y empleadas públicas, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres así como en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico del Empleado Público. La negociación del presente Convenio Colectivo ha sido efectuada entre el Ayuntamiento de Valdeavero y la representación sindical de las personas empleadas por el mismo.

Las dudas que plantee la aplicación del presente Convenio a este personal serán resueltas en la Comisión Paritaria.

Artículo 2. ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio estará vigente desde el día siguiente a su aprobación en Pleno del Ayuntamiento de Valdeavero, hasta el 31 de diciembre de 2024. Previamente será preceptiva su firma por la representación sindical de una parte y la representación de la Corporación por otra.

Durante esta vigencia, anualmente se negociarán los aspectos relativos al empleo, formación y retribuciones, debiendo en todo caso, adaptarse a la normativa vigente en cada momento.

El presente Convenio Colectivo podrá ser objeto de prórroga en cuanto a su contenido normativo, siempre que no medie denuncia previa.

Cualquier de las partes firmantes de este Convenio Colectivo podrá denunciarlo por escrito para su revisión hasta dos meses antes de la fecha de caducidad.

En caso de denuncia y hasta la aplicación de un nuevo Convenio, continuará aplicándose el contenido del mismo. El plazo máximo de prórroga del Convenio Colectivo, una vez finalizada su vigencia del mismo será de dos años, durante los cuales deberá procederse a la negociación de uno nuevo. Al término de la vigencia temporal de este acuerdo y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Artículo 3. INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

El presente Convenio Colectivo tiene carácter indivisible a todos los efectos, no pudiendo pretenderse la aplicación de parte de su articulado y anexos desechando el resto. No obstante, en el supuesto de que la Jurisdicción Social, en el ejercicio de sus facultades, dejará sin efecto o modificará alguna de sus estipulaciones, deberá adaptarse al mismo, facultando para ello a la Comisión Negociadora.

BOCM-20230809-11

La entrada en vigor de este Convenio Colectivo implica la sustitución de las condiciones laborales de prestación de servicio vigentes hasta la fecha de efecto del mismo, por las que se establecen en él, considerando que las modificaciones que en él se contemplan son estimadas, aceptadas, en su conjunto, como más beneficiosas para el personal laboral del Ayuntamiento de Valdeavero.

Se respetan las situaciones personales que con carácter de cómputo anual superen el convenio manteniéndose estrictamente "ad personam", siempre que no se basen en pactos individuales en menoscabo de la negociación colectiva.

CAPÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

Artículo 4. COMISIÓN PARITARIA

La Comisión Paritaria es el órgano facultado para la vigilancia, control e interpretación del convenio. Tendrá, además, la facultad de anexar a éste, nuevos acuerdos en relación al desarrollo de puntos poco claros, adaptación de aspectos del convenio a nueva legislación o desarrollo de cuestiones concretas que no afecten a la esencia del propio convenio.

Se creará a la firma del presente Convenio y estará formada por representantes de la corporación y de la plantilla en las mismas condiciones que el reglamento de la Comisión Negociadora. Cada parte podrá estar asistida de asesores.

Son funciones de la Comisión paritaria:

a) Interpretación de aquellos puntos del convenio en que sea necesaria una mayor explicación o concreción.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y de los plazos acordados.

c) Control y seguimiento de la contratación temporal.

d) Conciliación facultativa en los problemas colectivos.

e) Adecuación, mantenimiento y negociación de la relación de puestos de trabajo (RPT).

f) Controlar y negociar la valoración de puestos de trabajo (VPT).

g) Todas aquellas otras tareas que le encomiende el presente Convenio Colectivo o acuerden la partes.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al semestre y estudiará las reclamaciones que hasta la fecha se hayan recibido en la Comisión. Con carácter extraordinario siempre que sea convocada con 72 horas de antelación. Cuando exista un motivo urgente podrá convocarse con tan solo 24 horas de antelación.

La convocatoria la realizará el/la Presidente/a, a petición de cualquiera de las partes.

Los Acuerdos de la Comisión Paritaria vinculan a ambas partes, en los mismos términos, que el presente Convenio Colectivo.

Los Acuerdos requerirán para su eficacia el acuerdo expreso y formal del órgano competente del Ayuntamiento, y se regirán por la normativa aplicable. Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria que supongan interpretación o modificación del tenor literal del Convenio Colectivo o acuerdos mencionados en el artículo 83.2 y 3 del Estatuto de Trabajadores deberán ser publicados en el boletín correspondiente y tablón de anuncios que al efecto se determine, con el objeto de que sea conocido por toda la plantilla. Los acuerdos así adoptados se considerarán, desde la fecha de su entrada en vigor, anexos al Convenio.

En los casos de conflictos no individuales en los que la Comisión Paritaria no llegue a conciliación o acuerdo, las partes intentarán un arbitraje aceptado expresamente, cuyo resultado tendrá carácter normativo.

Las partes firmantes del convenio asumen que se someterán a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento o cualquier ente administrativo que lo sustituya.

BOCM-20230809-11

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5. COMPETENCIA Y CRITERIOS RELATIVOS A LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo es facultad exclusiva de Alcaldía, directamente o a través de sus Concejalías delegadas, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de la plantilla municipal. Corresponde su aplicación a los miembros de la Corporación.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.

b) La adecuada y eficaz adscripción profesional de las y los trabajadores.

c) La profesionalización, promoción y formación de las personas que componen la plantilla.

d) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

e) La calidad en la prestación de los servicios.

La ordenación de los recursos se efectuará en todo momento de acuerdo con la plantilla de personal y la Relación de Puestos de Trabajo.

CAPÍTULO IV

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 6. CALENDARIO LABORAL

El calendario laboral para cada año será el publicado por la Comunidad de Madrid con las fiestas oficiales e incluirá como festivos las dos fiestas locales, además de marcar como festivos el 24 y el 31 de diciembre. El calendario laboral incorporará dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable. Los empleados y empleadas que presten servicios los días 24 y 31 de diciembre, serán compensados con un día y medio de libranza por cada uno de ellos trabajado.

Los festivos se trasladarán a disfrutar en otro día, previo acuerdo entre ambas partes, en el supuesto de que coincidan con el descanso semanal establecido en los cuadros horarios anuales de los distintos servicios.

La Comisión Paritaria establecerá anualmente el calendario laboral antes del 30 de noviembre del año anterior.

Artículo 7. LA JORNADA LABORAL

Se establecerá como jornada semanal general 35 horas distribuidas según los horarios generales recogidos para los distintos grupos laborales en el ANEXO II. La aplicación de esta jornada queda condicionada al cumplimiento de la exigencia presupuestaria de no superar el 8% de temporalidad en el empleo público de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, establecida en la Disposición Adicional 144 de la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado de 2018, de 3 de julio.

Si las necesidades del servicio requirieran un horario diferente, éste será estudiado por la Comisión Paritaria.

Durante el periodo estival se definirán horarios de verano específicos en función de las características del trabajo, previa consulta a los/as trabajadores/as afectados/as.

Los trabajadores y trabajadoras que desarrollen su trabajo de forma continuada durante 4 horas o más, disfrutarán de una pausa en la jornada de trabajo, por un período de treinta minutos, computable como trabajo efectivo.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo urgencia o necesidad perentoria y singular, de deberán transcurrir como mínimo 12 horas.

Con carácter general el descanso semanal se disfrutará el sábado y domingo.

Vestirse/desvestirse la ropa y/o calzado de trabajo computa como tiempo efectivo de trabajo.

BOCM-20230809-11

Artículo 8. DISPONIBILIDAD Y SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Se establecerá un turno de disponibilidad del personal de cometidos múltiples, de forma que en cualquier circunstancia urgente e imprevista a criterio de Alcaldía o Concejalía Delegada, que surja fuera del horario habitual, pueda ser solucionada a través de este servicio.

Los turnos de Disponibilidad serán designados por los responsables municipales una vez recogidas las aportaciones de la plantilla, creándose para ello un planning con las personas designadas para el servicio con la antelación suficiente. Este planning será renovado anualmente con el objetivo de permitir la rotación de las distintas personas que realizan el servicio.

8.1 Disponibilidad de operarios de oficios múltiples.-

Los trabajadores o trabajadoras encargados del turno, tendrán que estar localizables en todo momento y disponibles para el trabajo en el menor tiempo posible tras serle comunicada la incidencia.

Este servicio se establece de lunes a domingo, desde el final de la jornada de trabajo hasta el inicio de la jornada siguiente. La designación por la Concejalía Delegada de Personal tendrá carácter rotativo siendo obligatoria la prestación del servicio.

La activación del servicio corresponde a la Alcaldía o sus Concejalías Delegadas.

No obstante lo anterior, se considerarán trabajos urgentes los relacionados con la prestación de servicios básicos a los ciudadanos (abastecimiento de agua, alumbrado público, problemas de saneamiento, etc.), los relacionados con la seguridad de las personas o los bienes (caída de cables, ruinas de edificios, etc.) y otros servicios imprevistos fuera del horario de trabajo.

Con carácter general, no se conceden permisos a el/la trabajador/a de cometidos múltiples durante sus turnos de disponibilidad, salvo acuerdo expreso con un/a compañero/a para cubrir su disponibilidad, puesto en conocimiento de la Alcaldía.

Quedarán excluidos del turno de disponibilidad los servicios extraordinarios que sean programables con antelación, como servicios en fiestas, eventos deportivos o culturales, etc.

En caso de baja médica de el/la trabajador/a disponible, pasará a estar disponible el/la siguiente compañero/a en el turno. Cuando se prevea una baja de larga duración se establecerá un nuevo turno previa consulta al personal afectado.

8.2 Servicios extraordinarios del personal.-

Cuando se requieran servicios de cualquier personal (oficios múltiples, limpieza de edificios, limpieza viaria o personal administrativo y técnico) fuera de la jornada habitual, con motivo de la celebración de fiestas, eventos u otras circunstancias justificadas, los/as trabajadores/as afectados/as serán convocados por escrito y con al menos 48 horas de antelación.

Artículo 9. VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 22 días hábiles al año. El periodo para el disfrute de las vacaciones será dentro del año natural. Por causas excepcionales, dicho período podría mantenerse, como máximo hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Las vacaciones se podrán fraccionar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en periodos mínimos de siete días naturales consecutivos.

Las vacaciones serán acordadas entre el trabajador o trabajadora y la persona responsable de personal para realizar una adecuada planificación de los servicios. En caso de no existir acuerdo, se resolverá en la Comisión Paritaria.

Todo trabajador y trabajadora que no alcance un año de servicio, disfrutará de la parte proporcional correspondiente al periodo que abarque su contrato, siendo disfrutado en el período de su contratación.

Los cuadros de vacaciones para toda la plantilla deberán ser confeccionados y publicados en los tablones de anuncios antes del 30 de abril del año en curso, salvo excepciones por causa justificada que serán valoradas por la comisión paritaria.

Las vacaciones anuales tendrán un aumento progresivo por años de servicios prestados, conforme a la siguiente tabla:

- 9 años de servicios 1 día
- 18 años de servicios 2 días

BOCM-20230809-11

- 24 años de servicios 3 días
- 27 años o más 4 días

CAPÍTULO V

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 10. PERMISOS RETRIBUIDOS: ASUNTOS PROPIOS

Los trabajadores y trabajadoras, comunicándolo como mínimo con 2 días de antelación (este plazo podrá ser inferior en casos excepcionales), tendrán derecho a 6 días libres cada año para asuntos propios, sin necesidad de justificación, debiendo quedar garantizado el funcionamiento de los diversos servicios municipales.

Estos permisos podrán disfrutarse en cualquier época del año, a elección de trabajador y trabajadora, excepto cuando por acumulación de peticiones para un mismo periodo de tiempo y servicio, sea necesario establecer turnos o durante los turnos de disponibilidad del personal de cometidos múltiples, salvo acuerdo con un compañero para cubrir el turno.

Los días de asuntos propios tendrán un aumento progresivo por años de servicios prestados, conforme a la siguiente tabla:

- 9 años de servicios 1 día
- 18 años de servicios 2 días
- 24 años de servicios 3 días
- 27 años o más 4 días

Artículo 11. OTROS PERMISOS RETRIBUIDOS

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a permiso retribuido por las causas y por el tiempo que se indica a continuación, siempre que se justifique suficientemente:

a. Quince días naturales por razón de matrimonio o pareja de hecho.

b. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave y hospitalización de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en un radio de hasta 50 km. de distancia, que serán 5 cuando sea a más de 50 km. de distancia. La distancia se computará tomando como referencia el lugar de residencia habitual de el/la trabajador/a y el lugar en que se encuentre el hospital o residencia del enfermo o el lugar en que se celebre el sepelio, según cada caso concreto.

Cuando se trate de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de una familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en un radio de hasta 50 km. de distancia, que serán cuatro cuando sea a más de 50 km. de distancia.

c. Por intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario sin hospitalización, del cónyuge o de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales, siempre que coincida con jornada laborable para el trabajador o trabajadora, y un día natural en el caso de familiar de segundo grado por consanguinidad.

d. Por acompañamiento a familiares de primer grado de consanguinidad o que sean dependientes del trabajador/a, para la realización de pruebas invasivas o que requieran acompañamiento, el día de su realización.

e. Por traslado de domicilio dos días laborables, que se tendrá que justificar mediante certificado de empadronamiento, contrato de arrendamiento o cualquier documento que acredite el cambio de domicilio.

d. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración, siendo justificado debidamente.

e. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras municipales embarazadas y trabajadores, y en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y 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. Se aportará justificación.

BOCM-20230809-11

f. En el caso de fecundación asistida, el empleado o empleada podrá ausentarse del trabajo con el fin de someterse a los trámites pertinentes sin variación de sus retribuciones, previa oportuna justificación médica.

g. El día laborable en caso de matrimonio de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y de segundo grado de consanguinidad. Se añadirán dos días más en caso de celebrarse a más de 100 km. de la localidad de residencia habitual de el/la trabajador/a.

h. Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, justificándolo convenientemente, tales como asistencias al médico.

Artículo 12. PERMISOS NO RETRIBUIDOS

a. Todo trabajador o trabajadora que lleve como mínimo un año de servicio tendrá derecho en casos de necesidad fundamentada (valorable por la Comisión Paritaria), a una licencia sin retribución por plazo no superior a tres meses cada año. La solicitud deberá realizarse 2 meses antes de su disfrute y será contestada en el plazo de 15 días naturales.

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

Se tendrá el mismo derecho cuando el trabajador o la trabajadora precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retributiva.

Artículo 13. PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PARA LAS VÍCTIMAS DEL TERRORISMO Y SUS FAMILIARES DIRECTOS

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a. Permiso por nacimiento para madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas 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.

El permiso se distribuirá a elección de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. El resto de semanas, a jornada completa o parcial:

- De manera continuada al periodo obligatorio.
- De manera interrumpida, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

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

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración, pero no será de carácter obligatorio.

b. Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para un progenitor: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del/la menor adoptado/a o acogido/a y por cada hijo/a, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

BOCM-20230809-11

La distribución de estas 16 semanas es la siguiente:

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.
- Las 10 semanas restantes, a jornada completa o parcial, a disfrutar:
  - ➢ De manera continuada al periodo obligatorio.
  - ➢ De manera interrumpida, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad (en adopciones de menores de 12 meses de edad).
  - ➢ En el caso de que la adopción sea de un mayor de 12 meses de edad, las 10 semanas de permiso voluntario deberán ser ininterrumpidas.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los/as progenitores/as al país de origen del adoptado/a, 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 para un progenitor, 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 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 una duración no inferior a un año.

c. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas ampliables en dos semanas más en caso de discapacidad del menor nacido, adoptado o acogido o en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples por cada hijo/a a partir del segundo, a disfrutar por el padre o el/la otro progenitor/a a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

El disfrute del permiso tendrá la siguiente distribución:

1. En caso de nacimiento:

- 6 semanas serán inmediatas posteriores a la fecha del nacimiento que serán de descanso obligatorio, ininterrumpidas y a jornada completa.
- 10 semanas restantes a jornada completa o parcial, que podrán disfrutar:
  - ➢ De manera continuada al periodo obligatorio.
  - ➢ De manera interrumpida, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias de la madre hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad. Para cada periodo de disfrute interrumpido será necesario un preaviso de al menos 15 días.

Si optan por disfrutar de la parte no obligatoria de este permiso con posterioridad a la semana 16 del permiso por nacimiento y el progenitor que disfruta del permiso por nacimiento hubiese solicitado la acumulación del tiempo de lactancia en jornadas completas, el disfrute de la parte no obligatoria se podrá iniciar cuando finalice este último periodo.

2. En caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento:

- 6 semanas serán inmediatas posteriores al hecho causante que serán de descanso obligatorio, ininterrumpidas y a jornada completa.

BOCM-20230809-11

- 10 semanas restantes voluntarias a jornada completa o parcial, que podrán disfrutar:
  - De manera continuada al periodo obligatorio.
  - De manera interrumpida, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 4 semanas obligatorias o cuando finalicen los permisos por nacimiento y/o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.
  - En los casos de adopción de mayores de 12 meses de edad, las 8 semanas no obligatorias serán ininterrumpidas.

d. Por lactancia de un hijo menor de doce meses se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir 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. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno/a u otro/a de los/as progenitores/as, en el caso de que ambos/as trabajen.

Igualmente la trabajadora o trabajador podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

e. Por nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

f. Las familias monoparentales y monomarentales tendrán 10 días hábiles de permiso adicional en el caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar. El permiso se distribuirá a opción de la familia dentro de los dos primeros años desde que se produjera el hecho causante.

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

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

i. Quien por razones de guarda legal tenga el cuidado directo de algún/a menor de doce años o de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, o la familia monoparental o monomarental con descendientes menores de 16 años, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

j. Las faltas de asistencia de las empleadas municipales víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

k. Asimismo, las empleadas municipales víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la

BOCM-20230809-11

jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en casa caso.

l. La trabajadora víctima de violencia que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, podrá solicitar de la jefatura de personal o concejalía competente, el traslado a otro puesto de trabajo o en otras dependencias. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

m. Asimismo, las empleadas municipales víctimas de violencia de género podrán solicitar el pase a situación de excedencia con reserva del puesto de trabajo de acuerdo con los términos legalmente establecidos.

n. La acreditación de la situación de víctima de violencia de género será la prevista en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género.

ñ. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados y empleadas municipales que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los/as hijos/as de los/as heridos/as y fallecidos/as, siempre que ostenten la condición de empleados y empleadas municipales y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados y empleadas municipales amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Artículo 14. EXCEDENCIAS

1. La excedencia de los/as empleados/as municipales podrá adoptar las siguientes modalidades:

a. Excedencia voluntaria por interés particular.

b. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

c. Excedencia por cuidado de familiares.

d. Excedencia por razón de violencia de género.

e. Excedencia por violencia terrorista.

2. Los empleados y empleadas municipales podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

No obstante, las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto podrán establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigido para que el empleado o empleada municipal pueda solicitar la excedencia y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al empleado o empleada municipal se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

BOCM-20230809-11

3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los empleados y empleadas municipales cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario o funcionaria de carrera o como laboral fijo/a en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

4. Los empleados y empleadas municipales tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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.

En el caso de que dos empleados o empleadas municipales generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los empleados y empleadas municipales en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

5. Las empleadas municipales víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñasen, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a cargo.

6. Las personas que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como las amenazadas en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género. Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

BOCM-20230809-11

CAPÍTULO VI

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 15. ESTRUCTURA DEL SALARIO

Se adecuará a la estructura salarial contenida en la RPT.

La totalidad de las retribuciones de la plantilla municipal será:

1. Retribuciones básicas: salario base y antigüedad.
2. Retribuciones complementarias.
3. Otras retribuciones: pluses, horas extraordinarias.
4. Pagas extraordinarias.

En ningún caso la entrada en vigor del Convenio supondrá la pérdida de derechos salariales consolidados por los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 16. INCREMENTO RETRIBUTIVO

Anualmente el incremento retributivo será el que fijen los presupuestos generales del Estado, para todos los conceptos salariales de devengo fijo y periódico.

Dicho incremento será de aplicación anual al precio de las horas extras.

Artículo 17. ANTIGÜEDAD

La antigüedad se retribuirá con una cantidad igual para cada grupo o categoría por cada tres años de servicio según Anexo I.

La antigüedad estará constituida por una cantidad fija que será devengada a partir del primer día del mes en que se cumplan tres, o múltiplo de tres años de servicios efectivos en jornada completa o la proporción si la jornada y el salario fueran inferiores y se retribuirá según el número y duración de las jornadas realizadas.

Las cuantías de cada trienio se fijan de modo similar a las establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las categorías que requieren estar en posesión de la misma titulación.

En el caso de que un empleado o empleada municipal preste sus servicios sucesivamente en diferentes Cuerpos, Escalas, Clases o Categorías de distinto grupo de clasificación, tendrá derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los grupos anteriores.

En el supuesto de que los tres años de servicios lo sean en Grupos distintos, se computará para todo el período el correspondiente al Grupo superior.

Artículo 18. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todos los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias (junio y diciembre), siendo su cuantía el 100% de todos los conceptos retributivos, excepto las cantidades abonadas por servicios extraordinarios, gratificaciones y pluses.

Las pagas extraordinarias serán retribuidas antes del día 22 de junio y 22 de diciembre.

En caso de fallecimiento de un empleado o empleada municipal, la parte proporcional de dichas pagas se hará efectiva a sus derechohabientes.

Las pagas se devengarán semestralmente.

Artículo 19. HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias se suprimen con carácter general, teniendo carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas por la realización de trabajos excepcionales y de absoluta necesidad para el servicio.

Toda actividad realizada fuera de la jornada laboral tendrá la consideración de horas extraordinarias.

Se considerarán horas nocturnas las realizadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

La retribución de las mismas será según Anexo I y será objeto de incremento conforme a lo previsto en los presupuestos generales del Estado para incrementos retributivos.

BOCM-20230809-11

El trabajador podrá elegir entre el abono de dichas horas o su disfrute en días de libranza de la siguiente manera: hora normal trabajada, 1,5 de libranza; si es nocturna o festiva, 2 de libranza y en caso de hora nocturna en día festivo, 2,5 de libranza. La elección estará sujeta a la necesidad del servicio y a la concurrencia del resto de la plantilla. También a la existencia de consignación presupuestaria, siendo en este caso el trabajador avisado previamente que las horas extraordinarias deberán ser libradas.

Artículo 20. DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

Si por necesidades del servicio, los trabajadores y trabajadoras municipales hubieran de viajar fuera del término municipal, el Ayuntamiento les abonará los gastos producidos de acuerdo con la legislación vigente en la materia. Las cantidades quedarán determinadas en las bases de ejecución del proyecto del Presupuesto anual.

En caso de utilizar vehículo propio, se le abonará al empleado o empleada público la cantidad de 0,25 euros por kilómetro.

Artículo 21. PLUS SERVICIOS DE ENTIERRO

El operario u operaria de servicios múltiples que se encargue del servicio de enterramiento cobrará un plus de 80 € por la realización del servicio en día ordinario, dentro o fuera de la jornada laboral, y de 110 € si fuera día no laborable, sábado, domingo o festivo.

Con carácter general, se designarán dos trabajadores para enterramientos en sepultura o nicho y un solo trabajador para enterramientos en columbario.

Quien realice el servicio será la persona que esté asignada en turno de disponibilidad, a la que se le sumará otro trabajador o trabajadora de forma voluntaria, si no se ofreciera nadie sería la persona inmediatamente posterior en el turno de disponibilidad.

CAPÍTULO VII

DERECHOS SOCIALES

Artículo 22. ANTICIPOS

Se concederán anticipos mensuales de salario devengado, de hasta uno al mes, siempre que la situación de la tesorería municipal lo permita.

Se concederán anticipos de hasta una mensualidad de retribuciones líquidas en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha de la solicitud, descontándose de la nómina del mes siguiente a aquel en que se reciba.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo de nómina alguno hasta haber amortizado totalmente el anterior.

Sobre las pagas extraordinarias: se concederán anticipos de hasta dos pagas extraordinarias dentro del año presupuestario a descontar en las pagas extraordinarias de junio y diciembre. Los citados anticipos se harán efectivos en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha de petición.

Otras necesidades individuales se valorarán en la comisión paritaria.

Artículo 23. RESPONSABILIDAD CIVIL Y ASISTENCIA JURÍDICA

El Ayuntamiento de Valdeavero contratará un seguro de responsabilidad civil frente a terceros que cubrirá, conforme a los estipulado en la misma, el pago de las indemnizaciones, resultantes de acciones u omisiones de los trabajadores y trabajadoras municipales cuando éstas tengan lugar en el ejercicio de su función municipal y no se encuentren sancionados o inhabilitados para la práctica de la misma.

El Ayuntamiento garantiza la asistencia jurídica y procurador a los trabajadores y trabajadoras municipales que lo soliciten y la precisaren para todo tipo de conflictos que ocasionen responsabilidad civil o penal derivados de la prestación del servicio.

Artículo 24. Indemnizaciones por invalidez o muerte

La Corporación suscribirá un seguro de accidentes para todo el personal del Ayuntamiento, revalorizando todos los años las indemnizaciones.

Se entregará copia de la póliza a cada trabajador que previamente lo solicite.

BOCM-20230809-11

Artículo 25. BAJAS POR ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE

Las bajas temporales tanto por enfermedad como por accidente del personal al servicio del Ayuntamiento serán abonadas al 100% de las percepciones habituales. Este acuerdo no será de aplicación al personal temporal contratado al amparo de subvenciones.

Artículo 26. JUBILACIÓN

Se reconoce el sistema de jubilación parcial en el marco de la Legislación vigente.

La Corporación estudiará todas las peticiones de jubilación parcial que se soliciten.

Artículo 28. FONDO DE ACCIÓN SOCIAL

Anualmente se dotará económicamente el fondo destinado a la cobertura de ayudas económicas para los empleados y empleadas municipales incluidas en el ámbito de este Convenio. La cantidad mínima a dotar en cada ejercicio presupuestario será de 5.000 euros.

La comisión paritaria se reunirá cada ejercicio presupuestario para negociar la distribución del fondo durante el ejercicio vigente y para negociar la cantidad a presupuestar para el ejercicio siguiente.

La comisión informará por escrito de la gestión el fondo a los trabajadores y trabajadoras de la plantilla.

Las ayudas a las que dará cobertura este fondo serán:

– Ayuda para gastos asistenciales de el/la trabajador/a o miembros de su unidad familiar (debidamente acreditada) no contemplados por el sistema de la Seguridad Social: Consistirá en el abono de una ayuda económica destinadas a compensar, en parte, los gastos abonados en cualesquiera de los conceptos que a continuación de expresan, entendida ésta conforme a la normativa de Seguridad Social o del IRPF: gafas o lentes de contactos, prótesis y tratamientos dentales y auditivos, ortodoncias, material ortopédico y otros tratamientos homeopáticos, fisioterapéuticos, por adquisición de alimentos especiales para personal con alergias (celiacos, alérgicos a lactosa, diabéticos, etc.), tratamientos psicológicos o psiquiátricos, medicinas no financiadas por el sistema de salud y, en general, ayudas no cubiertas por la seguridad social.

– Ayuda de estudios para la formación del personal laboral: Consistirá en el abono de una ayuda económica dirigida a compensar, en parte, los gastos derivados de los estudios reglados que cursen los propios trabajadores y trabajadoras municipales. Será requisito indispensable, acreditar que se cursan los estudios reglados objeto de la misma.

– Ayuda de comedor escolar para hijos de 3 a 16 años: Consistirá en el abono de una ayuda económica destinada a compensar, en parte, los gastos derivados de la asistencia a comedor escolar de los hijos de 3 a 16 años del personal laboral. Será requisito indispensable, acreditar la asistencia de el/la hijo/a al comedor. En caso de que ambos cónyuges reunieran la condición de beneficiarios, sólo uno de ellos devengará la ayuda por cada hijo/a en común.

– Ayuda de educación infantil (0 a 3 años): Consistirá una ayuda económica a partir de la incorporación al trabajo de los progenitores tras la finalización del permiso por cuidado de menor y cualesquiera otros períodos de inactividad acumulados a los mismos en virtud de lo dispuesto en el presente convenio (acumulación de lactancia, vacaciones,...) y hasta la fecha de inicio del curso escolar del año en que el menor cumpla tres años de edad. Este límite de edad no será de aplicación en el supuesto de hijos con discapacidad. Será requisito indispensable acreditar la asistencia de el/la niño/a a guardería, escuela infantil o centro educativo. En caso de que ambos/as cónyuges reunieran la condición de beneficiarios/as, sólo uno de ellos/as devengará la ayuda por cada hijo/a en común.

– Ayuda para gastos relacionados con la actividad educativa de descendientes de primer grado: Consistirá en una ayuda económica destinada a compensar, en parte, los gastos derivados de los estudios reglados que cursen los hijos e hijas de las personas integrantes en la plantilla municipal. Será requisito indispensable, acreditar que se cursan los estudios reglados objeto de la misma.

Estas ayudas previa justificación serán satisfechas siempre y cuando no estén cubiertas por la seguridad social y el sistema de educación. Si ésta se hiciese cargo de parte de los gastos, solo se abonará la diferencia hasta la totalidad de los mismos

El abono de las ayudas estará sujeto a la presentación previa de los justificantes y/o facturas acreditativas del gasto realizado.

BOCM-20230809-11

El sobrante del fondo, si lo hubiera, será incluido en el fondo del año siguiente.

Para acceder a estas ayudas será imprescindible la antigüedad efectiva y mínima de un año en el Ayuntamiento de Valdeavero.

Artículo 29. OTROS BENEFICIOS SOCIALES.

Los trabajadores y las trabajadoras municipales, cónyuges e hijos e hijas gozarán de los mismos derechos que los/as vecinos/as empadronados/as en el municipio para acceder a actividades programadas por la Corporación, tales como campamento de verano, acceso a actividades culturales, deportivas, etc.

CAPÍTULO VIII

ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Artículo 30. OFERTA DE EMPLEO

Será objeto de negociación por parte de los/las representantes de los trabajadores y el equipo de gobierno municipal la preparación de la Oferta de Empleo público que realice el Ayuntamiento.

Artículo 31. SISTEMA DE ACCESO

La selección de personal municipal se hará de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante la convocatoria a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, potenciando la promoción interna del personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento.

Se negociarán las bases de convocatorias con los/las representantes de los trabajadores formando éstos/as parte de los Tribunales en calidad de asesores con voz pero sin voto, salvo en el caso de cumplir los requisitos para ser miembros de pleno derecho, en cuyo caso tendrán voz y voto.

En las contrataciones de trabajadores eventuales, se tendrán en cuenta, las bolsas de empleo creadas con motivo de los procedimientos de selección para el mismo puesto de trabajo o en su defecto la bolsa de empleo genérica del Ayuntamiento y los/as candidatos/as remitidos/as por el Servicio Regional de Empleo como respuesta al envío de oferta de empleo por parte del Ayuntamiento.

La Corporación se compromete a la no utilización de las Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 32. PROMOCIÓN INTERNA

La Corporación facilitará, en la medida de sus posibilidades y de acuerdo a su propia organización, la promoción interna del personal laboral fijo, siendo necesario para ello poseer la titulación exigida, reunir los requisitos y superar las pruebas selectivas que para cada caso se establezcan.

Las pruebas selectivas correspondientes contemplarán los mecanismos necesarios en cada caso para instrumentar de forma justa y eficaz el ascenso por promoción interna, estableciéndose la exención de aquellas materias cuyo conocimiento haya quedado suficientemente acreditado para el acceso a la categoría de origen.

Artículo 33. FORMACIÓN

Se han de tener en cuenta tres criterios básicos:

- Formación permanente del personal en su trabajo y reciclaje profesional.
- Formación dirigida a la promoción profesional.
- Formación dirigida a la adaptación al medio municipal y Autonómico para la mejora del servicio.

El Ayuntamiento facilitará el acceso a cursos y seminarios que guarden relación con la mejora de la profesionalidad de los trabajadores, dentro de la jornada laboral, considerándose como tiempo efectivo de trabajo.

El empleado o empleada vendrán obligados a la asistencia a los cursos de formación profesional específicos organizados por el Ayuntamiento con carácter de obligatoriedad, dentro de su hora-

BOCM-20230809-11

rio de trabajo. De realizarlos fuera del horario de trabajo, el Ayuntamiento compensará económicamente o con tiempo libre, a elección del trabajador, las horas realizadas fuera de la jornada.

El Ayuntamiento potenciará los reciclajes colectivos de los diferentes servicios con el fin de contribuir a mejorar la calidad de las funciones que se desarrollen en los mismos.

Cuando el trabajador o trabajadora quiera realizar estudios directamente relacionados con su carrera profesional tendrá derecho a:

- Adecuación de las vacaciones anuales, en caso de necesidad, para la preparación de exámenes y pruebas de aptitud de carácter oficial. Los casos concretos serán estudiados por la Comisión Paritaria.
- La Comisión Paritaria estudiará el admitir las reducciones de jornada y modificaciones de la misma, con la correspondiente reducción en las retribuciones en el primer caso.

La Corporación destinará una partida presupuestaria anual para formación del personal.

En el expediente personal de cada trabajador y trabajadora quedarán reflejados los cursos a los que asista, especificando los detalles del curso. La asistencia a estos cursos tendrá relevancia, dentro de la legalidad vigente, para la promoción personal e interna dentro del Ayuntamiento.

CAPÍTULO IX

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Artículo 34. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

El Ayuntamiento y los Delegados y Delegadas de Personal se han comprometido a implementar un Plan de Igualdad para todo el personal del Ayuntamiento de Valdeavero, mediante la creación de una Comisión Paritaria de Igualdad, cuya finalidad será elaborar, desarrollar y evaluar mencionado Plan de Igualdad.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35. REGIMEN DISCIPLINARIO

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de la plantilla y del Ayuntamiento.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador o trabajadora, podrán ser sancionadas por la persona responsable de personal, de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la jefatura de personal.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a la representación legal de la plantilla.

Artículo 36. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La falta de asistencia injustificada de un día en el periodo de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) La desatención y la incorrección con el público cuando perjudiquen gravemente la imagen del Ayuntamiento.

BOCM-20230809-11

e) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La falta de asistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días en un período de un mes.

c) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o los administrados.

d) La suplantación de otro empleado o empleada, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo.

f) La falta de comunicación a la jefatura de personal de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave al Ayuntamiento.

g) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para el Ayuntamiento.

h) La embriaguez habitual en el trabajo.

i) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación de los servicios y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia del Ayuntamiento.

j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

k) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera repetida.

l) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

m) La realización de actividades privadas sin el previo reconocimiento de compatibilidad por el pleno del Ayuntamiento cuando así proceda, y la realización de actividades privadas incompatibles.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la Función Pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual o por razón de sexo.

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que se tienen encomendadas.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de documentación o información a que se tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimientos indebido.

g) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

BOCM-20230809-11

h) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

i) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

j) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

k) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho a huelga.

l) La participación en huelgas a los que la tengan expresamente prohibida por ley.

m) El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios esenciales en caso de huelga.

n) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

o) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

p) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

q) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

r) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

s) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

t) El acoso laboral.

u) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento Jurídico.

v) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

u) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

Artículo 37. SANCIONES

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Despido disciplinario, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

b) Suspensión de empleo y sueldo, con una duración máxima de 6 años, por faltas graves.

c) Apercibimiento, por la comisión de faltas leves.

d) Cualquier otra que se establezca por ley.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 38. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES

Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubieran cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 39. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

BOCM-20230809-11

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa de el/la presunto/a responsable.

En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable a el/la interesado/a. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El empleado o empleada suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el empleado o empleada deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al empleado o empleada la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

CAPÍTULO XI

SALUD LABORAL

Artículo 40. PRINCIPIO GENERALES

De conformidad con lo dispuesto en la legislación sobre Prevención de Riesgos Laborales, los empleados y empleadas municipales, tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de las Administraciones Públicas de protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada legislación, forman parte del derecho de los trabajadores y trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Ayuntamiento de Valdeavero realizará la prevención de riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los riesgos y Plan de Prevención, con la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los empleados y empleadas municipales con las especialidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de participación, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y medios necesarios. El Ayuntamiento está obligado a garantizar e impartir una formación práctica y adecuada en estas materias a todos/as los empleados y empleadas municipales, haciendo especial incidencia cuando exista una nueva incorporación, cambio de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el/la propio/a empleado/a, para sus compañeros/as o terceros.

Corresponde a cada empleado y empleada velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las

BOCM-20230809-11

instrucciones de la Administración. Para llevar a cabo lo expuesto en este punto, se crearán buenas prácticas laborales, con normas internas de funcionamiento y normalización. El Delegado o Delegada de Prevención, será el encargado de realizar las tareas señaladas en este punto y en los anteriores.

Artículo 41. MEDICINA DEL TRABAJO

La vigilancia de la salud no es exactamente lo mismo que el reconocimiento médico. Vigilar la salud de los trabajadores y trabajadoras, supone estar atentos para evitar que esta se vea dañada por las condiciones de trabajo. La vigilancia de la salud sirve básicamente para tres cosas:

- Darse cuenta a tiempo de que un trabajador o trabajadora está enfermando y poder actuar cuanto antes.
- Estudiar si las enfermedades de un colectivo de trabajadores y trabajadoras tienen relación con su trabajo.
- Comprobar si las medidas preventivas evitan realmente el daño a la salud de los trabajadores y trabajadoras.

El Ayuntamiento de Valdeavero garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Se ofertarán los siguientes reconocimientos médicos:

a) Una vez al año para todo el personal en activo durante la jornada laboral y sin que ello conlleve merma alguna en sus haberes.

b) Al personal eventual, cuando se incorpore.

Artículo 42. DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN

El Delegado o Delegada de Prevención es la base sobre la que se estructura la participación de los empleados y las empleadas municipales en todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral en el ámbito de la Administración Local y, de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo.

El Delegado o Delegada de Prevención es designado de entre los Delegados y Delegadas de Personal, sin que esta elección pueda alterar el número de delegados y delegadas establecidos en el artículo 35.2 de la LPRL.

Las competencias y facultades del Delegado y Delegada de Prevención serán las definidas en el artículo 36 de la LPRL.

El Delegado o Delegada de Prevención dispondrá del tiempo necesario para desarrollar la labor para que la fue designado/a dentro del cómputo de las horas sindicales.

Artículo 43. ROPA DE TRABAJO

El Ayuntamiento facilitará ropa de trabajo homologada al personal con derecho a ella, quien vendrá obligado a utilizarla durante la jornada laboral. El vestuario de verano se facilitará antes del 15 de mayo y el de invierno antes del 15 de Septiembre de cada año. En cualquier caso, se adjuntará a este Acuerdo un anexo negociado, con el vestuario necesario para cada servicio, las fechas y forma de entrega.

Las prendas personales, tales como vestuario propio, gafas, reloj y similares, que resultasen rotas o deterioradas por todo tipo de accidentes de trabajo, conflictos que ocasionaren responsabilidad civil o penal o acontecimientos derivados de la prestación del servicio, serán abonadas en principio por el Ayuntamiento, estudiando cada caso de forma individual. Si posteriormente, se devengara indemnización a favor de el/la trabajador/a, el importe será reintegrado por el Ayuntamiento.

BOCM-20230809-11

CAPÍTULO XII

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 44. FUNCIONES, DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PERSONAL

Los delegados y delegadas de personal estarán sujetos a lo que dicte la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical y el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Serán delegados y delegadas de personal los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.

Los delegados y delegadas de personal, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general recogidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

Dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los/as trabajadores/as. Las horas necesarias para cubrir esta necesidad se fijan en 16 horas mensuales.

No se incluirán en el cómputo de las horas las actuaciones y reuniones llevadas a cabo a petición del Ayuntamiento y para la negociación del Convenio Colectivo.

Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y causa de los mismos.

Consultar el libro de visitas de la Inspección de Trabajo.

Recibir una copia del cuadro horario.

Consultar los modelos TC1 y TC2 de cotización a la seguridad social.

Conocimiento de las tablas salariales de los/as trabajadores/as con inclusión de todos los conceptos.

Recibir un ejemplar de la memoria anual.

Otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo de los empleados municipales.

Utilización de fotocopiadora para uso exclusivo de sus funciones como delegado de personal.

Se les facilitarán uso de tablones de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloque cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas en la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

Ser consultado previamente a las modificaciones sustanciales de contratación de los/as trabajadores/as.

Las garantías recogidas en los apartados a), b) y c) del Artículo 68 del E.T.

En el caso de elecciones sindicales los censos electorales se facilitarán a los representantes de los/as trabajadores/as al mismo tiempo que a la mesa electoral.

Artículo 45. ASAMBLEAS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

La convocatoria de las Asambleas, bien sea en horario de trabajo o fuera de él, correrá a cargo de los Delegados y Delegadas de Personal, el 33% de la plantilla y las Secciones Sindicales legalmente constituidas, tomándose como tiempo mínimo para solicitarlas 48 horas o 24 horas en caso de urgente necesidad. El Ayuntamiento deberá contestar en este plazo.

Para la convocatoria en horas de trabajo, se dispondrá de 12 horas anuales. No podrán realizarse más de tres Asambleas mensuales en horas de trabajo, salvo en periodo de negociación de Acuerdo-convenio.

Los/as convocantes serán los/as responsables de cuantos desperfectos se causen y habrán de garantizar el orden en las asambleas. La Comisión paritaria fijará los servicios mínimos.

El Ayuntamiento facilitará y autorizará la celebración de la Asamblea en los locales municipales.

Artículo 46. SECCIONES SINDICALES

Los afiliados a un Sindicato legalmente reconocido que trabajen en la empresa pueden constituir la correspondiente Sección Sindical, conforme a las normas de dicho Sindicato.

Cada Sección Sindical, de acuerdo con sus Estatutos, designará un/a Delegado/a Sindical que tendrá los siguientes derechos y garantías:

BOCM-20230809-11

El mismo crédito horario señalado en el presente Acuerdo-Convenio para los Delegados de Personal.

A representar a los afiliados a la Sección Sindical en todas las gestiones necesarias ante la Corporación con el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afectan a los/as trabajadores/as en general y a los/as afiliados/as al Sindicato en particular.

A ser informados y oídos por el Ayuntamiento con carácter previo acerca de despidos y sanciones que afecten a los/as afiliados/as al Sindicato.

En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as cuando revistan carácter colectivo o individual, o del Centro de Trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los/as trabajadores/as.

La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.

Tendrán acceso y recibirán la misma información y documentación que el Ayuntamiento deba poner a disposición de los/as Delegados/as de Personal, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, y a este Acuerdo, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

El Ayuntamiento de Valdeavero adquiere el compromiso de no amortizar plazas vacantes producidas por jubilación, muerte o incapacidad permanente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las partes firmantes de este Convenio se adherirán al Acuerdo Marco Regional (AMR) firmado entre la Federación Madrileña de Municipios (FMM) y los Sindicatos más representativos, firmado el 1 de febrero de 2019, que actuará como norma supletoria del presente, sin perjuicio de las mejoras pactadas.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados todos los Acuerdos, Decretos, Actas y demás normas municipales que regulen materias y cuestiones incluidas en el presente Convenio y se opongan al mismo.

CLÁUSULA DE GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO, ARBITRAJE Y PAZ SOCIAL

La Corporación y los Sindicatos expresan su compromiso de intentar llegar a acuerdos en defensa de los intereses de los/as ciudadanos/as y empleados/as municipales mediante las vías de diálogo pacífico y constructivo. Para ello se establecen los siguientes mecanismos de diálogo y arbitraje:

l. Las discrepancias sobre la interpretación de este convenio debido a circunstancias sobrevenidas se estudiarán en primer término en la Comisión Paritaria, que agotará todas las vías posibles de acuerdo.

2. Si en un plazo razonable, nunca superior a dos meses, no se alcanzara ningún compromiso en la Comisión Paritaria, esta, por acuerdo unánime de sus componentes y como paso previo y obligado al ejercicio de la acción jurisdiccional, podrá recurrir al arbitraje en los términos establecidos legalmente.

3. La Corporación y los Sindicatos expresan su compromiso de respetar escrupulosamente el proceso de arbitraje, absteniéndose de realizar acción alguna que pueda suponer entorpecimiento o presión externa de la tarea de los árbitros.

CLÁUSULAS ADICIONALES

A. El contenido del presente convenio es de ámbito local.

B. Se entiende que los pactos alcanzados en este Convenio no podrán ir en detrimento de los acuerdos anteriormente pactados.

C. Cualquier acuerdo firmado al que se llegue con la representación de los/as trabajadores/as será tramitado, según su naturaleza y entidad a través de acuerdo de la Comisión Paritaria y acuerdo de Pleno del Ayuntamiento, para llevar a cabo su inclusión en el Convenio vigente.

BOCM-20230809-11

D. Sin perjuicio del cumplimiento de las prescripciones contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en materia de Gastos de Personal y con el objeto de dar cumplimiento al presente convenio, se llevarán a efecto las previsiones presupuestarias y adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional fueran precisas, procediéndose a tramitar las modificaciones presupuestarias necesarias de forma inmediata.

En Valdeavero, a 2 de marzo de 2023

Delegado de personal **Alcaldesa**

D. Fernando Gómez Arancón **D.ª Mª Luisa Castro Sancho**

ANEXO I

HORAS EXTRAORDINARIAS

GRUPOS	V	IV	III	II	I
HORA EXTRA	13,98	15,13	16,87	19,21	22,68
HORA EXTRA NOCTURNA O FESTIVA	20,94	22,10	22,68	25,00	27,33
HORA EXTRA FESTIVA Y NOCTURNA	31,41	33,15	34,02	37,50	41,00

ANEXO II

JORNADA LABORAL

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO

- De 8:30 a 15:00 y de 17:00 a 20:00 lunes.
- De 8:30 a 15:00 de martes a jueves.
- De 8:30 a 14:30 viernes.

PERSONAL DE COMETIDOS MÚLTIPLES

- De 8:00 a 15:00 de lunes a viernes.

PERSONAL DE LIMPIEZA

- De 6:00 a 13:00 de lunes a viernes.

PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA

- De 8.00 a 11.30 de lunes a viernes y sábados alternos

Las plazas convocadas con posterioridad a la negociación de este convenio podrán tener otros horarios

BOCM-20230809-11

ANEXO III

GRADOS DE CONSANGUINIDAD

Primer grado:

- Padre/madre.
- Hijos/as.
- Suegro/a. (por afinidad).
- Cónyuge o pareja de hecho.
- Hijos/as del cónyuge.
- Cónyuges de hijos/as.
- Yernos y nueras por afinidad.

Segundo grado:

- Abuelo/a. (abuelos políticos por afinidad).
- Nietos/as. (nietos políticos por afinidad).
- Hermanos/as. (hermanos políticos por afinidad).
- Abuelo/a del cónyuge.
- Cuñados/as (cónyuges de hermanos o hermanas de cónyuges).
- Cónyuges de nietos/as.

Por afinidad deberá entenderse que comprende a los familiares directos del cónyuge o pareja de hecho, y en consecuencia, no a los cónyuges de aquellos.

Se entiende por convivencia de hecho, las que se justifiquen con certificado de convivencia y alta en la declaración de situación familiar que se acredite ante el Ayuntamiento.

ANEXO IV

GRUPOS/CATEGORÍAS PROFESIONALES

1.- Existen cinco grupos/categorías profesionales. Los grupos/categorías profesionales referidos con su definición son los siguientes:

Grupo I – Titulados/as Superiores:

Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras de categorías que requieran estar en posesión de Título Universitario de Grado Superior, siendo el contenido general de la prestación muy complejo y especializado.

Grupo II – Titulados/as Medios/as:

Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras de categorías que requieran estar en posesión del Título Universitario de Grado Medio, siendo el contenido de la prestación complejo y especializado técnicamente.

Grupo III – Administrativos/as:

Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras integrados/as en categorías cuyo desempeño requiera estar en posesión del Título de Bachillerato, Formación Profesional Específica de Grado Superior o equivalente siendo el contenido de la prestación técnicamente especializado o con responsabilidad sobre el funcionamiento de determinados equipos de trabajo.

Grupo IV – Técnicos/as Auxiliares y Oficiales/as de Cometidos Múltiples:

Pertenecen a este grupo profesional aquellas categorías que requieran estar en posesión del Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional Específica de Grado Medio o equivalente, así como aquellas otras cuya prestación exija estar en conocimiento de un oficio técnico o administrativo a nivel elemental.

BOCM-20230809-11

Grupo V - Servicios Generales y Subalternos/as:

Pertenecen a este grupo profesional el personal no especialmente cualificado, integrados en categorías profesionales para las que no se exija estar en posesión de conocimientos de ningún oficio a nivel de Formación Profesional o similar y cuyos contenidos funcionales se limiten al desarrollo de tareas estandarizadas y no excesivamente complejas.

2.- Para el acceso a cada uno de los grupos establecidos se exigirá con carácter general estar en posesión de la titulación académica requerida en su definición.

La adscripción a un grupo y nivel de las categorías profesionales no prejuzga estar en posesión de la titulación exigida para el acceso a dicho grupo.

(03/13.175/23)

BOCM-20230809-11