



ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTO-

CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL / CONSELLERÍA DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

02002-2020

C.E.I.T.E. SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

*Resolución y articulado del Convenio Colectivo de Trabajo para el PERSONAL LABORAL
del Ayuntamiento de Navajas, Código 12100920012020*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, para el personal laboral del AYUNTAMIENTO DE NAVAJAS, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 8 de junio de 2020, en base a 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 Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de 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, 16 de junio de 2020

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO, José Vicente Andrés Peñarroja.

CONVENIO SOBRE LAS NORMAS REGULADORAS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE NAVAJAS.

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Objeto

Artículo 2.- Ámbito de aplicación personal

Artículo 3.- Vigencia del Convenio

Artículo 4.- Seguimiento del Convenio

Artículo 5.- Mesa General de Negociación

CAPITULO II CALENDARIO, JORNADAY HORARIO LABORAL.

Artículo 6.- Calendario laboral

Artículo 7.- Jornada laboral

Artículo 8.- Horario laboral

Artículo 9.- Ausencias

Artículo 10.- Reducciones de Jornada

CAPITULO III VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISO

Artículo 11.- Vacaciones

Artículo 12.- Licencias

Artículo 13.- Permisos

CAPITULO IV CONDICIONES PROFESIONALES

Artículo 14.- Empleo estable

Artículo 15.- Promoción profesional del personal funcionario

Artículo 16.- Carrera profesional

Artículo 17.- Promoción profesional del personal laboral

Artículo 18.- Selección de personal interino o temporal

Artículo 19.- Segunda actividad

CAPITULO V CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 20.- Régimen retribuciones

Artículo 21.- Mantenimiento del poder adquisitivo

Artículo 22.- Recibo de salario

Artículo 23.- Estructura de las retribuciones

CAPITULO VI SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 24.- Salud laboral

Artículo 25.- Formación de los Delegados de Prevención

Artículo 26.- Vigilancia de la salud

Artículo 27.- Protección de la maternidad

Artículo 28.- Uniformidad e indumentaria de trabajo

Artículo 29.- Seguro Responsabilidad civil

Artículo 30.- Gastos de rotura de objetos personales

Artículo 31.- Asistencia y defensa letrada.

Artículo 32.- Seguro de vida y accidentes laborales.

CAPITULO VII PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 33.- Ayudas por estudios

Artículo 34.- Cursos de formación

Artículo 35.- Ayudas por discapacidad

Artículo 36.- Prestaciones Sanitarias

Artículo 37.- Anticipo reintegrable.

Artículo 38.- Premios por jubilaciones anticipadas

Artículo 39.- Utilización de instalaciones municipales

CAPITULO VIII DERECHOS SINDICALES

Artículo 40.- Información sindical

Artículo 41.- Convocatoria de asambleas

Artículo 42.- Tablón de anuncios

Artículo 43.- Derechos de los Delegados de Personal y de los Delegados Sindicales

DISPOSICIONES FINALES

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto

El presente Convenio tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, Laborales de este Excmo. Ayuntamiento de Navajas, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en adelante LOLS), la ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP) y el Real Decreto Ley 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET).

Artículo 2.- Ámbito de aplicación personal.

1.- A todo el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Navajas, a todo el personal vinculado a la Corporación en virtud de nombramiento interino o en prácticas y eventuales en lo que legalmente les sea de aplicación.

2.- En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio, se aplicarán además las disposiciones legales que dicten el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias.

3.- Las mejoras establecidas en otras disposiciones, serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable o condición

más beneficiosa para el personal de esta Corporación.

Artículo 3.- Vigencia del Convenio.

1.- El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, siendo sus efectos desde el día 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021.

2.- El Convenio se prorrogará anualmente si no es denunciado expresamente por alguna de las partes, al menos con tres meses de antelación, a la fecha de su vencimiento.

3.- Una vez denunciado y hasta tanto no se logre un Convenio que lo sustituya, continuará en vigor todo precepto del Presente Convenio que se halle legalmente vigente en el momento de la denuncia.

4.- En el supuesto de que por acto de la autoridad gubernativa y/o en su caso de la jurisdiccional se anule el presente Convenio, quedaría sin efecto exclusivamente en las partes afectadas, debiéndose iniciar una nueva negociación, únicamente de las condiciones de trabajo afectadas.

Artículo 4.- Seguimiento del Convenio.

1.- Se constituirá una Comisión Paritaria integrada por representantes de la Corporación y de las organizaciones sindicales firmante del presente Convenio, actuando de Presidente de la Comisión el de la Corporación o Concejal en el que se delegue.

2.- La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación del Convenio en su aplicación práctica.

b) Tener conocimiento y proponer la resolución que proceda de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su consideración, respecto de cualquiera de las condiciones establecidas en el presente Convenio.

c) Vigilancia del cumplimiento de los pactos que figuran en el Convenio.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.

3.- La comisión Paritaria se reunirá cuando lo solicite, al menos una de las Organizaciones Sindicales firmantes que participen en la negociación o cuando la convoque la Presidencia, en un plazo de 15 días naturales desde la solicitud, o con carácter urgente, convocada por el Presidente en un plazo máximo de 48 horas, cuando las necesidades así lo aconsejen.

Artículo 5.- Mesa General de Negociación.

1.- Se constituye, al amparo de lo dispuesto en El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), con carácter permanente, la Mesa Unitaria de Negociación, que estará formada por miembros de la Corporación y los Sindicatos con representatividad en este ámbito.

La Mesa General de Negociación se dotará de un reglamento de funcionamiento que garantice la comunicación permanente entre las partes, estableciendo el régimen y la frecuencia de sesiones ordinarias y extraordinarias.

2.- Previamente a la aprobación por el Pleno de la Corporación de la Relación y Catálogo de Puestos de Trabajo, cuyo borrador se remitirá a las secciones sindicales representativas en el Ayuntamiento de Navajas, se convocará esta Mesa con la finalidad de proceder a la negociación de:

a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de la Administración Pública que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.

c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

e) Los planes de Previsión Social Complementaria.

f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.

g) Los criterios generales para la determinación de las prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

i) Los criterios generales de acción social.

j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley.

l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornada, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a las condiciones de los empleados públicos.

Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria de la Corporación, por acuerdo de las Organizaciones Sindicales o ante la petición expresa de cualquiera de ellas.

CAPITULO II. CALENDARIO, JORNADA Y HORARIO LABORAL

Artículo 6.- Calendario Laboral.

1.- El calendario laboral será aquel que el organismo competente de la administración determine.

2.- Los días 24 y 31 de diciembre serán festivos para todos los empleados del Ayuntamiento, para aquellos que deban trabajar estos días se les compensará con dos horas de descanso por cada hora trabajada, distribuidas a su conveniencia, a lo largo del año siguiente.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre, exentos de asistencia al trabajo, coincidan en festivo, sábado o día no laborable, se concederán dos días de permiso.

Así mismo, cada año natural, y como máximo, se concederá un día de permiso cuando coincida con sábado alguna festividad de ámbito local, autonómico o nacional de carácter no retribuido, no recuperable y no sustituible.

Artículo 7.- Jornada Laboral.

1.- La duración máxima de la jornada de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento de Navajas será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, o en su caso, la resolución que modifique o derogue esta.

2.- Los/as trabajadores/as disfrutarán de un período de descanso diario de media hora por jornada completa, de forma que los servicios queden debidamente atendidos, dicho período será computable como trabajo efectivo.

3.- El tiempo de asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación o perfeccionamiento profesional organizados por cualquier administración pública, por el Ayuntamiento en materia de formación propia o por las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Administración-Sindicatos, en materia de formación continua computará como tiempo de trabajo a todos los efectos, si tienen lugar dentro de la jornada laboral, reduciéndose aquella en caso necesario de asistir al curso.

Todos los empleados públicos podrán realizar antes de finalizar cada año, hasta 40 horas de formación fuera de la jornada de trabajo, que computarán como tiempo efectivo de trabajo, dichos cursos deberán tener relación con el puesto de trabajo y su realización deberán acreditarse con el diploma o certificado expedido por la entidad que lo importa.

La solicitud deberá efectuarse por escrito con la antelación suficiente, y la realización de tales cursos deberá ser autorizada, con carácter previo, por el jefe de sección y el concejal delegado del área. La denegación, en su caso, deberá ser motivada.

En todo caso, previa negociación, el Ayuntamiento de Navajas podrá fijar complementos laborales que retribuyan formación específica que mejore las capacidades de los empleados públicos en sus funciones.

Artículo 8.- Horario Laboral

1.- La jornada se prestará, con carácter general, en horario de mañanas de lunes a viernes, ambos inclusive.

El personal Laboral, siempre que los servicios lo permitan y con la conformidad y control de la jefatura de Personal, podrán solicitar la flexibilidad horaria, en la forma establecida en la normativa vigente. Se concederá dicha flexibilidad horaria, siempre que queden cubiertos los servicios y se otorgarán por periodos renovables.

2.- La jornada laboral se cumplirá por todos los servicios de forma tal que aquéllos se presten con absoluta normalidad.

2.- Igualmente, durante la semana de las fiestas patronales se aplicará la reducción de una hora en la jornada laboral.

No obstante, se podrá establecer su compensación en el cómputo anual de la jornada, o en su defecto, se negociará con las organizaciones sindicales la correspondiente compensación horaria para aquellos colectivos, que no puedan realizar el horario establecido en las fechas señaladas en los apartados anteriores.

4.- El personal tendrá derecho a 48 horas continuadas de descanso por cada período semanal trabajado. El personal que trabaje los fines de semana librará como mínimo fines de semana alternos, garantizándose en todo caso, la prestación adecuada del servicio.

5.- Como principio general, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas, salvo acuerdo o disposición legal en contrario.

Cuando la prestación tenga un carácter normalizado, es decir que se preste durante la jornada diurna y de lunes a viernes, la jor-

nada diaria no podrá ser superior a 8 horas ni inferior a 6, salvo en contratos a tiempo parcial, sin que supere en ningún caso el cómputo anual establecido.

El personal Laboral que debido a las circunstancias especiales de su servicio tengan que realizar su jornada en días festivos, por la noche o en turnos rotatorios de mañana, tarde y noche, así como en jornada partida de mañana y tarde, deberán tener reconocidas estas circunstancias en la retribución del puesto de trabajo.

Artículo 9.- Ausencias

1.- Ausencias justificadas por motivos de enfermedad sin baja médica

Los días de ausencia al trabajo por parte del personal, que superen el límite de días de ausencia al año, motivadas por enfermedad o accidente y que no den lugar a una situación de incapacidad temporal, comportarán la misma deducción de retribuciones del 50% prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal en el artículo 9 y en la Disposición adicional decimotercera del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

El descuento en nómina regulado en el artículo anterior no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Estas ausencias requerirán el aviso al Jefe del departamento y su justificación inmediata tras la incorporación al puesto de trabajo.

Artículo 10.- Reducciones de jornada.

Se amplían los supuestos de la reducción de jornada previstos en la normativa vigente en los siguientes casos:

1.- Tendrá derecho a una reducción de su jornada con disminución proporcional de retribuciones el personal que por razones de guarda legal tenga su cargo algún niño o niña de 12 años o menor o una persona dependiente, familiares que requieran especial dedicación, por razón de edad, accidente o enfermedad o no puedan valerse por sí mismo a declaración del órgano competente de la administración sanitaria o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida. A estos efectos tendrán la consideración de familiar el cónyuge o pareja de hecho.

2.- Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada con disminución proporcional de retribuciones las empleadas públicas víctimas de violencia de género, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda acredite. Esta reducción es compatible con las demás reducciones previstas en el Convenio.

3.- El personal laboral que por razón de convivencia tenga a su cuidado directo/que deba atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave la persona dependiente a cargo, algún disminuido físico, psíquico o sensorial con una minusvalía igual o superior al 33%, acreditada por órgano competente, y no desempeñe actividades retribuidas que superen el salario mínimo interprofesional, o que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, durante el plazo de un mes.

Este permiso podrá disfrutarse de manera acumulada en 15 días, a disfrutar de manera continuada o no durante ese mes.

Si hubiera más de un beneficiario de este derecho que fuera personal de la misma corporación firmante, podrán disfrutarlo de forma parcial, sin que en ningún caso la suma de los mismos pueda exceder del plazo máximo.

4.- Tendrá derecho a una reducción de hasta la mitad de su jornada con deducción de retribuciones, el personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, previa certificación de este extremo por la Unidad de Valoración de Incapacidades. Esta reducción es compatible con las restantes reducciones.

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

El personal deberá informar al responsable de su unidad administrativa, con quince días de antelación, de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPÍTULO II. VACACIONES, LICENCIA Y PERMISOS

Artículo 11.- Solicitud de Vacaciones, licencias y permisos.

Todas las vacaciones, licencias y permisos se solicitarán por escrito, la administración dispondrá del plazo de dos días para resolver sobre la petición efectuada, en caso de no resolver en dicho plazo, se entenderá que el permiso solicitado ha sido concedido.

En caso de denegación por la administración del período de vacaciones, licencia o permiso solicitado, ésta deberá ser motivada y por escrito.

Artículo 12.- Vacaciones

1.- El personal laboral tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural de servicio efectivo, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que en proporción correspondan, si el tiempo de prestación de servicios fuese menor.

Serán considerados a estos efectos los sábados como días no hábiles, sin perjuicio de las adaptaciones de descanso y turno de trabajo que se establezcan en los horarios especiales.

2.- Las vacaciones anuales retribuidas podrán disfrutarse a lo largo de todo el año, a petición del personal laboral, si bien preferentemente en el periodo de junio a septiembre si así lo manifiesta el/la trabajador/a.

Se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos; o en su caso, siete días naturales.

Sin perjuicio de lo anterior y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 7 días hábiles por año natural.

En ningún caso podrán sustituirse por compensaciones económicas. El personal laboral tendrá, sin embargo, derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año de servicio y no hubiese sido posible disfrutar de las mismas. En este mismo caso, se abonará al viudo/a, los hijos/as y los herederos legales, por este orden.

3.- El personal que desee disfrutar de sus vacaciones en el periodo estival, elevará, antes del día 1 de mayo, al responsable una comunicación formal en la que expresará su opción personal al periodo de vacaciones anuales.

4.- El personal laboral tendrá derecho al retraso o interrupción de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad temporal. Asimismo, tendrá derecho a la interrupción del periodo de vacaciones cuando mediase hospitalización justificada no voluntaria, o pautado tratamiento ambulatorio en domicilio para reanudarlas posteriormente hasta completar los días que le resten. En el supuesto de incapacidad el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez hayan finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El personal laboral tiene derecho a, acumular el periodo de vacaciones al permiso de paternidad, maternidad, adopción o lactancia, incluso cuando haya expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

En todo caso, el personal laboral conocerá la fecha de disfrute de las vacaciones con la antelación suficiente a la fecha de su disfrute.

5.- El personal laboral interino y el personal contratado laboral temporal tendrá derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año de servicio y no hubiese sido posible disfrutar de las mismas.

6.- En caso de interrupción de vacaciones a requerimiento de la Corporación se compensará al personal laboral con dos días de vacaciones adicionales por cada día de servicio interrumpido. La interrupción deberá acordarse por escrito del Concejal delegado, en el que figurará su motivación.

7.- El personal laboral que cumpla 15 años de servicios efectivamente prestados en la administración tendrá derecho a un día hábil adicional, añadiéndose un día hábil más al cumplir los 20, 25 y 30 años de servicio respectivamente.

Artículo 13.- Licencias

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 175/2006, de 4 de noviembre, de la Generalitat Valenciana, modificado por Decreto nº68/2012, de 4 de mayo, del propio Consell, el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Navajas dispondrán de las siguientes Licencias y Permisos.

13.1.- Licencias retribuidas

Licencia por asuntos propios.

Cada año natural, se tendrá derecho a seis días, por asuntos particulares a elección del empleado/a. Este permiso se ampliará en dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. En todo caso, los días por asuntos particulares se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 15 de enero siguientes años.

El personal laboral podrá distribuir dichos días a su conveniencia, solicitándolos con al menos cinco días hábiles de antelación y sin justificación alguna. Excepcionalmente se podrán solicitar con menos del plazo indicado anteriormente cuando se trate de casos de urgencia sobrevenida, en cuyo caso, deberá ser justificada. Se podrán disfrutar por horas o días completos.

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 periodo corresponda.

Los 6 días anuales de asuntos propios corresponderán por año natural de prestación de servicios efectivos. Cuando el tiempo de servicios prestados fuese menor, se disfrutarán un número de días proporcional al tiempo trabajado, a razón de un día por cada dos meses trabajados, redondeándose al alza a favor del personal laboral 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.

Licencia por cursos externos

El órgano competente del Excmo. Ayuntamiento de Navajas 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 administración y no lo impidan las necesidades del servicio. La denegación será motivada.

El tiempo de asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación organizados por el órgano competente en materia de formación, o por las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Administración-Sindicatos en materia de formación continua, se realizará dentro de la jornada laboral.

En caso distinto, se computará como jornada laboral. Durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijos/as o familiares, el personal laboral podrá participar en los cursos de formación y perfeccionamiento.

Con el objeto de actualizar los conocimientos del personal laboral, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

En los supuestos de trabajo nocturno se podrá optar por la noche anterior o posterior al hecho causante, para su inicio.

c) Licencia por estudios

1. El órgano competente, podrá conceder licencia de hasta doce meses para la formación en materias directamente relacionadas con la carrera profesional en las Administraciones públicas.

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

3. El curso deberá ser homologado previamente por el órgano competente en materia de formación.

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

5. Al finalizar el periodo de licencia por estudios el personal laboral 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.

6. 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.

7. Dicha licencia se podrá solicitar cada cinco años, siempre que éstos se hayan prestado en servicio activo ininterrumpidamente. Si se trabajase en periodo nocturno se podrá optar por la noche anterior o posterior al hecho causante para su inicio.

d) Licencia por enfermedad

El régimen de prestación económica de la situación de incapacidad laboral del personal al servicio de este Ayuntamiento, en el supuesto de Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes queda establecido de la siguiente manera:

1.º.- Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo el cincuenta por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se suma a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que, en ningún caso, sumadas ambas cantidades, se supere el setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal laboral en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, se reconocerán la totalidad de las retribuciones básicas, de la prestación por hijo a cargo, en su caso, y de las retribuciones complementarias.

2.º.- Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada, desde el primer día, hasta el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal laboral en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3.- Quedan exceptuados de las minoraciones retributivas, abonándose el 100% de las retribuciones al estar suficiente motivada la incapacidad temporal, los supuestos que se detallan a continuación:

a) Incapacidad temporal derivada de supuestos de hospitalización u intervención quirúrgica del personal laboral, así como los procesos de incapacidad temporal derivados directamente de estos supuestos, incluyendo la hospitalización domiciliaria, aún cuando la intervención quirúrgica y hospitalización tenga lugar en un momento posterior, siempre que corresponda a un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción en el mismo.

Para la determinación de lo que se considere como intervención quirúrgica, se consideraran como tal los tratamientos incluidos en la cartera básica de servicios del sistema Nacional de Salud.

b) Situaciones de Violencia de Género.

c) Enfermedad común durante el estado de gestación, aún cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo.

d) Los siguientes trastornos diagnosticados por psiquiatría: procesos cuyo diagnóstico se corresponde con alguno de los códigos CIE-9-EM comprendidos entre el 290 al 298 (ambos inclusive); 300.3, 307.1 o 307.51 (o sus equivalentes de la CIE-10) y que se trata de un trastorno mental grave de acuerdo a los criterios comúnmente aceptados de las guías de práctica clínica en psiquiatría.

e) Cuando la incapacidad temporal sea como consecuencia de las patologías clasificadas como enfermedades graves en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de junio y de enfermedades infecto-contagiosas que den lugar a la aplicación de las medidas a que se refiere la Ley Orgánica 3/1986 de 14 de abril, de Medidas Especiales en Materia de Salud Pública o que se prescriba su aislamiento por parte del órgano competente en materia de salud pública como consecuencia de la declaración y/o estudio de una enfermedad de declaración obligada.

4.- Asimismo cabe considerar como excepcionales y debidamente justificados los procesos con diagnósticos incluidos en el anexo al RD 1148/2011 para la aplicación y desarrollo en el sistema de la Seguridad Social de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, y los procesos que tengan inicio durante el estado de gestación, aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia.

5.- Las referencias a días incluidas en el presente artículo se entenderán realizadas a días naturales.

13. 2. Licencias sin retribución

Disposiciones comunes a las licencias sin retribución

1. Las licencias sin retribución, en cualquier caso, deberán comprender periodos continuados e ininterrumpidos.

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

Licencia por interés particular

1. Con una duración máxima de seis meses cada tres años, el órgano competente, podrá conceder licencia por interés particular.

2. 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.

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

4. Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos de antigüedad y consolidación de grado personal. 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.

Licencia por enfermedad de familiares o personas dependientes a cargo.

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 tenga a su cargo 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.

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

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

c) Licencia para perfeccionamiento profesional

El órgano competente 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 administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

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

Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados. Si se trabajase en periodo nocturno se podrá optar por la noche anterior o posterior al hecho causante, para iniciar el permiso.

14.- Permisos.

14.1.- Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho

El personal laboral tendrá derecho a permiso el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho.

Asimismo, el personal laboral tendrá derecho a permiso el día de la celebración del matrimonio o inscripción de la unión de hecho de sus padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos del cónyuge o pareja de hecho, nietos y abuelos.

Si el lugar en el que se realiza la celebración superara la distancia de 100 kilómetros, computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

14.2.- Permiso por matrimonio o unión de hecho

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

Este permiso puede acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante.

El personal laboral 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.

14.3.- Permiso médico y asistencial

a) El personal laboral podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales a su cargo, a:

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

- Reuniones de coordinación de sus centros de educación especial.

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

b) Las ausencias de la jornada de trabajo causadas por cualquiera de los motivos enumerados en el apartado a durarán el tiempo indispensable para su realización, y deberán ser justificadas.

14.4.- Permiso por fallecimiento

a) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 4 días hábiles, cuando suceda en la misma localidad, y 6 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por fallecimiento de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 3 días hábiles, cuando suceda en la misma localidad, y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

c) Este permiso se tomará en días hábiles a partir del hecho causante

d) Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del artículo siguiente.

14.5.- Permiso por enfermedad grave o accidente, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario.

a) Por enfermedad grave del cónyuge o accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 4 días hábiles. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del empleado público, el permiso será de 6 días hábiles.

b) Por enfermedad grave de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 3 días hábiles. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de 5 días hábiles.

c) Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

d) En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado.

e) En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, los días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternos, a petición del personal.

f) Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del artículo anterior.

14.6.- Permiso por pruebas selectivas y exámenes

El personal laboral dispondrá de permiso 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. Si se trabajase en periodo nocturno se podrá optar por la noche anterior o posterior al hecho causante, para iniciar el permiso.

14.7.- Permiso por deber inexcusable y por motivos derivados de la conciliación familiar.

a) Se tendrá derecho para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, o por motivos de conciliación laboral al tiempo indispensable.

b) Se entenderá por deber de carácter público y personal:

- Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, o cualquier otro organismo oficial.

- Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

- Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de Concejal/a, así como de diputada o diputado.

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

- Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.

c) Se tendrá derecho por los siguientes motivos derivados de la conciliación familiar, para:

- Asistir a las tutorías o reuniones con los/las profesores/as.

- Para realizar trámites previos a la adopción, acogimiento.

14.8.- Permisos por funciones representativas

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

14.9.- Permisos por traslados de domicilio habitual

Por traslado de domicilio, sin cambio de residencia un día. Cuando implique cambio de residencia se ampliará a dos días.

14.10.- Permisos por interrupción del embarazo

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

14.11.- Permiso por maternidad en caso de parto

En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Se incrementará en dos semanas más en caso de nacimiento de hijo o hija con discapacidad.

El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso de la parte que le reste del mismo, computado desde la fecha del parto y sin descontar la parte que la madre hubiera podido disfrutar antes del parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que los progenitores trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, aunque en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre, ésta se encuentre en situación de Incapacidad Transitoria

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a conti-

nuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre. Mientras dure la hospitalización posterior al parto prevista en este párrafo, el personal tendrá derecho a ausentarse durante dos horas diarias en tanto permanezca esta situación y previa justificación, percibiendo las retribuciones íntegras.

En caso de fallecimiento del hijo o hija, el permiso no se reducirá salvo que finalizadas las seis semanas de la madre, ésta solicitara reincorporarse.

14.12.- Permiso por razón de violencia de género.

Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así se determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Reducción de un tercio de la jornada sin reducción de haberes, o bien de un cincuenta por ciento de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquel, para las empleadas víctimas de violencia de género previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten.

Asimismo, la mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrá derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

14.13.- Permiso de maternidad en caso de adopción o acogimiento.

En los supuestos de adopción o de acogimiento, preadoptivo o permanente, aunque éstos sean provisionales y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a la elección del personal, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Se incrementará en dos semanas más en caso de adopción o de acogimiento, preadoptivo o permanente aunque estos sean provisionales de hijo o hija con discapacidad.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción del personal, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado/a, el permiso de maternidad previsto podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Se tendrá derecho además, a un permiso de hasta dos meses de duración, que podrá fraccionarse o ser continuado en función de la tramitación que requiera en el citado país origen del menor.

Este permiso se disfrutará también, en las mismas condiciones, en los supuestos en los que se constituya judicialmente una tutela sobre menores que conlleve la convivencia permanente entre el tutor o tutora y los menores tutelados.

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

También se ampliará en dos semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores con más de seis años de edad 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.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del personal y durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

En todo caso el disfrute de este permiso no impedirá la participación en los cursos de formación que convoque la Administración.

14.14.- Permiso en caso de adopción internacional.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el personal tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este período las retribuciones básicas de conformidad con el artículo 49 b párrafo 6 del EBEP pudiéndose acordarse por la Administración complementarias.

14.15 Permiso de Paternidad.

Se tendrá derecho a 16 semanas por nacimiento, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente aunque éstos sean provisionales, de un hijo o una hija, que disfrutará el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Previa renuncia del padre a este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso se iniciará, a solicitud del padre, una vez que el neonato deje de estar hospitalizado.

Este permiso se disfrutará también, en las mismas condiciones, en los supuestos en los que se constituya judicialmente una tutela sobre menores que conlleve la convivencia permanente entre el tutor o tutora y los menores tutelados. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto, y por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple (art. 49 c) EBEP).

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del personal y durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso. (Adecuación al EBEP)

14.16.- Permiso de lactancia.

El personal, por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto, (tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, por cada hijo/a menor. Este permiso se incrementará en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

El personal laboral, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada por el mismo tiempo y con la misma finalidad.

Igualmente, el personal laboral podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Previa renuncia del padre, este derecho podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

14.17.- Permiso para asistir a técnicas prenatales y de fecundación asistida

El personal laboral tiene derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas de preparación al parto, así como para someterse a técnicas de fecundación asistida para su realización y que deban realizarse dentro de la jornada laboral, previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

14.18.- Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer y otra enfermedad grave.

El personal tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) 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 menor cumpla los 18 años.

14.19.- Permisos sindicales.

Se concederán permisos para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos que establece el EBEP, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril y la Ley Orgánica de Libertad Sindical LO 11/1985, de 2 de agosto.

Los Delegados sindicales que puedan nombrar las centrales sindicales de conformidad con lo dispuesto en los artículos 8 y 10 de la

LO 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, gozaran de las idénticas y permiso que correspondan de acuerdo con las citadas normas.

14.20.- Excedencia por cuidado de hijos/as y de familiares.

El personal laboral tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del 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, el personal laboral para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, o tenga a su cargo a una persona dependiente que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El tiempo 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.

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 personal laboral podrá participar en los cursos de formación que convoque la Entidad Local.

El personal laboral tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo mientras dure el período de excedencia.

14.21.- Actuaciones relacionadas con la violencia sobre la mujer.

a) Intimididad víctima violencia.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

b) Excedencia por violencia de género sobre la mujer.

Las empleadas públicas 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 necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previsto sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

Durante los 6 primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, 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 por períodos de 3 meses, hasta un máximo de 18, el período en el que se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizarla efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los 6 primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras, y en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Movilidad por razón de la violencia de género.

La empleada pública víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo en distinta localidad o en la misma pero en diferente unidad administrativa y siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional.

La empleada pública víctima de violencia de género, que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

Para ello, les serán facilitados los procedimientos para ocupar un puesto de trabajo en otra localidad mediante el sistema o la situación administrativa legal que se prevea al efecto.

Mientras tanto se solucionará con comisiones de servicio entre Administraciones Locales con vacantes siempre que se trate de la misma categoría, o derecho preferente en las permutas.

Aún así, en tales supuestos, las corporaciones firmantes estarán obligadas a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo el trabajador volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional. Este traslado tendrá consideración de traslado forzoso.

14.22.- Derecho a la Formación durante el permiso de maternidad, paternidad, excedencias por cuidado de hijos/as, familiares y violencias sobre la mujer.

Durante el disfrute del permiso de maternidad en todos los supuestos, el empleado y/o empleada pública podrán participar en los cursos de formación que se convoquen para los empleados de la Administración Local, siendo la Administración la encargada de informar a este personal de los cursos.

14.23.- Derecho a la Jornada en tiempo parcial.

Los permisos de maternidad podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los empleados/as y si lo permiten las necesidades del servicio.

En el supuesto de parto, se excluyen de esta posibilidad las seis primeras semanas de descanso obligatorio para la madre.

14.24.- Derecho al mantenimiento de las condiciones de trabajo.

El personal laboral que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período 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. Ningún permiso relacionado con la conciliación personal o familiar supondrá merma en las condiciones económicas.

14.25.- Flexibilidad horaria.

Dentro del cómputo mensual de horas a trabajar y en función del servicio del que se trate el personal laboral tendrá mayor capacidad para decidir su propio horario laboral, dentro de unos márgenes fijos y una mayor flexibilidad.

Se establecerá una franja de horas fijas de obligada presencia y un horario flexible comprendido entre unos márgenes que hagan factible la recuperación de las horas hasta llegar al cómputo mensual establecido.

En todo caso se podrá flexibilizar el horario fijo del personal en los siguientes supuestos:

a) En un máximo de una hora para quienes tengan a su cargo personas mayores que requieran una especial dedicación, hijos/as menores de 12 años, así como niños o niñas en acogimiento tanto preadoptivo como permanente aunque éstos sean provisionales, de dicha edad y quien tenga a su cargo a personas con discapacidad o afinidad o persona dependiente tutelada por resolución judicial con quien conviva.

b) En un máximo de dos horas cuando se trata de familias monoparentales y, con carácter excepcional y para un tiempo limitado, previa autorización, por motivos relacionados con la atención a la familia.

c) En un máximo de dos horas para quienes tengan hijos o hijas, niños o niñas en acogimiento tanto preadoptivo como permanente aunque éstos sean provisionales, con discapacidad con el fin de conciliar los horarios educativos ordinarios de integración y educación especial, así como con otros centros donde estos discapacitados reciban atención, con los propios horarios de los puestos de trabajo. Además podrán ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de coordinación especial donde se reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

d) El tiempo necesario y en su caso la adaptación del turno de trabajo para el personal víctima de violencia sobre la mujer, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales o de salud, según proceda.

En el caso del personal sujeto a horarios especiales, la aplicación de estas medidas de flexibilidad horaria se negociará las fórmulas de su aplicación en la mesa general de negociación de forma que se permita la adecuación individual de manera que no se vean sustancialmente alteradas la prestación del servicio a la ciudadanía ni la carrera profesional.

CAPÍTULO III CONDICIONES PROFESIONALES.

Artículo 15.- Empleo estable.

Las partes manifiestan su voluntad de configurar una estructura organizativa municipal en la que el empleo estable sea el principio que la inspire y hacia ese objetivo dirigirán sus ofertas de empleo.

Los firmantes del Convenio, en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor del presente Convenio y a través de su Comisión de Seguimiento, acordarán un Catálogo de Funciones y una Relación de Puestos de Trabajo de referencia que procurará incluir los conceptos que se deberán utilizar para la valoración de los puestos.

Artículo 16.- Promoción profesional del personal laboral

El personal laboral fijo tiene derecho a la promoción profesional mediante un conjunto de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso que deberán respetar los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

A tal objeto la corporación establecerá mecanismos que posibiliten el derecho a la promoción profesional, de modo que se conjugue la actualización y perfeccionamiento del personal con la mejora de la prestación del servicio público.

La promoción profesional del personal laboral fijo se llevará a cabo mediante la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:

- Carrera horizontal, consistente en la profesión profesional a través de un sistema de grados, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo

- Carrera vertical, basada en la adquisición de un mayor nivel competencial, mediante la obtención de puestos de trabajo por concurso o libre designación.

- Promoción interna vertical, por medio del acceso a un cuerpo o escala del grupo o subgrupo inmediatamente superior, dentro de su mismo itinerario profesional.

- Promoción interna horizontal, a través del acceso a otro cuerpo o escala de un grupo o subgrupo de igual clasificación profesional.

Artículo 17. Carrera profesional.

De acuerdo con la normativa básica estatal, la promoción profesional es un derecho de los empleados al servicio de la Administración. Asimismo, ordenar y sistematizar las oportunidades de ascenso y las expectativas de progreso profesional de sus empleados, constituye una necesidad estructural de cualquier sistema de organización.

Se tratará, en definitiva, de un sistema guiado por los principios de igualdad, mérito y capacidad, que irá ligado a la formación y a los mecanismos que se diseñen para la evaluación de la conducta profesional y del rendimiento o el logro de resultados de sus empleados, lo que permitirá seguir avanzando en la calidad de los servicios públicos y en una mejor atención a los ciudadanos.

En todo caso, la regulación de la carrera profesional contendrá medidas de armonización con respecto a las previsiones de la carrera administrativa, para asegurar el derecho a la promoción profesional del personal laboral mediante ambas modalidades de carrera.

Con el fin de permitir su aplicación inmediata una vez entre en vigor la ley que configure la nueva función pública valenciana, se acuerda que se elabore y negocie con las organizaciones sindicales, con el objetivo de que se apruebe por la Mesa General de Negociación y el Pleno de la Corporación el correspondiente Convenio que establezca el futuro marco de la misma.

Artículo 18.- Promoción profesional del personal laboral.

La carrera profesional y la promoción profesional del personal laboral se realizarán de conformidad con lo establecido para los funcionarios de carrera.

Artículo 19.- Selección de personal temporal

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, debiendo confeccionarse bolsas de trabajo temporal para aquellos puestos de trabajo que tengan un volumen significativo de contratación, de acuerdo con la Mesa General de Negociación.

Artículo 20.- Segunda actividad.

El personal laboral podrá pasar a realizar servicios sedentarios o secundarios, en otras áreas del Ayuntamiento, cuando aleguen motivos de incapacidad física o psíquica, convenientemente acreditados, sin perjuicio de su comprobación por el personal médico que la Corporación designe.

El cambio de actividad por enfermedad se tramitará previa solicitud de las personas interesadas, y podrá ser temporal o definitivo, comportando en este último caso la adscripción definitiva al nuevo puesto de trabajo.

CAPÍTULO V. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 21.- Régimen de retribuciones.

1 El personal incluido en el ámbito de aplicación de este CONVENIO le será de aplicación el sistema retributivo previsto en la Ley de la Función Pública Valenciana para los funcionarios o la normativa que sustituya a aquella, según la clasificación establecida en la Relación de puestos de trabajo o instrumento similar.

2. Para el personal laboral, las retribuciones básicas y las complementarias fijadas para cada Grupo, subgrupo y agrupación profesional, así como las referidas a situaciones de turnicidad, festividad, nocturnidad y jornada partida, serán las mismas que las establecidas para los puestos similares ocupados por funcionarios.

3. El incremento salarial anual será el que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Artículo 22.- Mantenimiento del Poder Adquisitivo.

En los supuestos, que la Administración del Estado o de la Generalitat Valenciana compense la pérdida de poder adquisitivo de su personal por la desviación del IPC, dicha compensación se abonará también al personal laboral de esta entidad local.

Fondos de mejora y compensación: En el caso que la Administración del Estado o la Generalitat Valenciana creen un fondo adicional destinado a la revisión de las retribuciones de sus empleados la entidad local creará un fondo similar cuya distribución retributiva será negociada en la Mesa General de Negociación.

Artículo 23.- Recibo de salario.

La liquidación o pago del salario se efectuará puntualmente y documentado antes de la finalización del mes.

El personal laboral tendrá derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, salario a cuenta del trabajo ya realizado.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador y trabajadora de un recibo individualizado justificativo de su abono.

En el recibo de los salarios se hará constar claramente:

Nombre, DNI., Grupo, Subgrupo y categoría, relación jurídica, Nivel o Grado consolidado, Fecha de alta, número de trienios reconocidos, número de la Seguridad Social, Grupo de cotización y número de Registro Personal.

Nombre de la Entidad Local, nombre del centro y domicilio, número de la Seguridad Social de la empresa y número y nombre del puesto de trabajo que se desempeña.

Día, periodo de pago y total de los días retribuidos.

Todos y cada uno de los conceptos por los cuales se efectúa una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía.

Total del salario bruto, total de retenciones y total de salario neto.

Fecha de abono o, en su caso, datos del domicilio bancario.

Artículo 24.- Estructura de las retribuciones

24.1.- Retribuciones Básicas.

a) Sueldo Base. Será el que corresponda a cada uno de los grupos o subgrupos de clasificación que se determinan en, la normativa vigente en materia de retribuciones para el personal laboral de las diferentes categorías. Su cuantía será la que anualmente venga reflejada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

b) Trienios Será una cantidad igual para cada uno de los grupos de clasificación por cada tres años de servicios efectivos prestados indistintamente en cualquier Administración Pública, sea de forma continuada o con periodos de interrupción de contratos superiores a un mes natural, abonándose también al personal temporal.

Las cantidades percibidas en concepto de trienios para los diferentes grupos o subgrupos de clasificación, serán las establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Se percibirán de acuerdo a su situación a partir del mes siguiente en que se perfeccionen.

24.2.- Retribuciones complementarias.

a) Complemento de Destino.

Será el correspondiente al nivel asignado al puesto de trabajo que se desempeñe. Los intervalos de los complementos de destino para cada Grupo de titulación, serán los establecidos en cada momento por la Generalitat Valenciana mediante norma legal o acuerdo al respecto y que actualmente son:

Agrupaciones profesionales, nivel mínimo 10, nivel máximo 14

Subgrupo C2 nivel mínimo 12, nivel máximo 18

Subgrupo C1 nivel mínimo 14, nivel máximo 22

Subgrupo A2 nivel mínimo 16, nivel máximo 26

Subgrupo A1 nivel mínimo 20, nivel máximo 30

En el supuesto de que los intervalos de niveles fueran modificados por la Generalitat Valenciana, si éstos establecieran unos niveles mínimos superiores a los de la tabla expuesta se aplicarán al personal de esta Entidad Local de forma automática en la primera nómina siguiente a su modificación.

b).- Complemento Específico.

Es el complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo. La valoración de las mismas podrá tomar como referencia los siguientes conceptos:

Responsabilidad: especial responsabilidad o mando.

daños realmente sufridos en los bienes del comisionado.

El importe a percibir deberá justificarse con las facturas o justificantes acreditativos de los gastos realizados o de los daños sufridos.

Todas las indemnizaciones serán objeto de estudio en la Comisión Paritaria.

El Ayuntamiento se compromete al pago del importe de las renovaciones del carnet de conducir a los colectivos que precisen del mismo para su actividad profesional, previa justificaciones de las necesidades mediante informe del jefe de servicio.

A los trabajadores personal laboral que posteriormente a su ingreso, se les modifiquen las funciones y para estas nuevas les exija la ley o previa petición voluntaria de la Corporación un permiso de conducción distinto al requerido en las normas de ingreso y a los que utilicen vehículos especiales diferentes al B-1, se les abonará el importe para la obtención del nuevo permiso y la renovación del mismo.

En el caso de utilización del vehículo propio para la realización de servicios será de aplicación lo establecido en la Resolución de 22 de enero de 2001, del Consejo de Ministros y la normativa que la sustituya en cada momento de la vigencia del Convenio.

El personal laboral deberá ser autorizado por el Jefe de su departamento para la utilización de su vehículo y por el Concejale delegado del área correspondiente.

Deducción de Retribuciones.

Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada, sin estar contemplados como permiso ni otros conceptos regulados en este Convenio, dará lugar a la deducción proporcional de retribuciones que no tendrá carácter sancionador.

Asimismo el descuento a efectuar por la Corporación al personal laboral que se acoja al derecho de huelga se llevará a cabo por el tiempo en que se haya permanecido en esta situación aplicando la siguiente fórmula para el cálculo del valor de una hora: sueldo íntegro mensual dividido por treinta y dividido por el número de horas medias al día que el personal debiera realizar.

CAPITULO IV SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Artículo 25.- Salud laboral.

1.- El personal laboral comprendido en el ámbito de aplicación del presente CONVENIO tiene derecho a participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales en el trabajo, en los términos y de conformidad con lo dispuesto en la ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación.

2.- El personal laboral tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente y en concreto a:

a) Conocer de forma detallada y concreta, los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

b) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave, inminente e inevitable y no cuenta con la protección adecuada, con comunicación inmediata al responsable del servicio y a los delegados de prevención.

c) Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente, posibles daños originados por los riesgos a que este expuesto.

d) Un mínimo de doce horas año de formación en salud laboral en tiempo computable como horas de trabajo.

3.- La Corporación deberá:

a) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, coordinando los distintos servicios en aras de una efectiva aplicación de la prevención y facilitando la labor y la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación adecuada y práctica en esas materias a los empleados/as de nuevo acceso, o cuando cambien de puesto de trabajo y deban aplicar nuevas técnicas, equipo y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio empleado/a para sus compañeros o para terceros.

b) El empleado/a esta obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, compensadas, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

c) Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal laboral tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación o productos o procedimientos.

d) Elaborar, tras la firma del presente Convenio, un plan de prevención, salud y seguridad que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejorar las condiciones de trabajo y neutralizar los factores de riesgo.

e) Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias, y los índices de siniestrabilidad.

4.- El Ayuntamiento proporcionará equipos de protección individual adecuados y velará por el uso efectivo de los mismos. Cuando a partir de la evaluación de riesgos se considere necesario. Estos equipos de protección individual serán elegidos con la aprobación de los delegados de prevención.

Artículo 26.- Formación de los Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención recibirán la formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas. Esta formación la facilitará la corporación por sus propios medios, o mediante conciertos con organismos o entidades especializadas.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso, sobre los Delegados de Prevención.

Artículo 27.- Vigilancia de la Salud.

1.- Para garantizar la vigilancia de la salud, anualmente y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Ayuntamiento garantizará a todos/as los/as trabajadores el servicio de vigilancia periódica de su salud, se tendrá derecho como mínimo un reconocimiento médico de carácter voluntario, cada año, o en su caso los que correspondan en función a los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo.

Artículo 28.- Protección de la maternidad.

1.- El Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para la conciliación de la vida familiar y laboral, con el fin de evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o la lactancia a procedimientos o condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto., el Ayuntamiento realizará una adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo y la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos.

2.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de dicha adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del seguro correspondiente, o de la mutua, con el informe médico que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

3.- El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrán efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajador/a permita su reincorporación al puesto anterior.

4.- En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no exista puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservara el derecho conjunto de retribuciones de su peso de origen.

5.- Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer y del hijo/a y así lo certificase el médico que, en el régimen de seguridad social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 29.- Uniformidad, Indumentaria de trabajo.

La Corporación dotará al personal laboral de la ropa adecuada para el desempeño de sus funciones, siempre que por razón de su trabajo lo necesite, estando obligado el empleado/a público a su utilización durante su jornada de trabajo.

La ropa de trabajo o uniformidad estará sujeta a la mejor idoneidad al puesto de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad que aquel requiera.

El personal laboral recibirá cada año dos equipos completos de forma alternativa, es decir, un año se entregaran los equipos de invierno y al siguiente los de verano. La entrega del uniforme de verano, se efectuara con anterioridad al 1 de mayo, y la del uniforme de invierno, antes del 30 de septiembre, de los años en que corresponda su renovación.

Si por cualquier eventualidad le hiciese falta a algún trabajador/a renovar su equipo, o parte de él, con anterioridad a estas fechas, se le entregara el material necesario al empleado/a que así lo requiera.

Si por causas excepcionales la entrega de los útiles y vestuario debiera facilitarse de inmediato, a propuesta de la Concejalía del servicio correspondiente se le facilitaran los útiles y vestuario necesario al trabajador/a que así lo requiera.

Artículo 30.- Seguro de responsabilidad civil



Se formalizará un seguro de cobertura de las posibles responsabilidades civiles de todos/as personal laboral, por actos o estudios realizados en cumplimiento de sus funciones.

Artículo 31.- Gastos por rotura de objetos personales

Se abonarán íntegramente; previo informe del Jefe de la Dependencia, los gastos que se deriven por la rotura de gafas, prendas de vestir y demás objetos personales, en el desempeño de sus funciones.

Artículo 32.- Asistencia y defensa letrada.

1.- La corporación garantizará la asistencia y asesoramiento jurídico a los/as trabajadores/as que lo soliciten por razón de conflictos derivados de la prestación de sus servicios. El Ayuntamiento suscribirá las oportunas pólizas que aseguren los siguientes supuestos:

- Defensa especializada ante Juzgados y Tribunales, dando opción al afectado para la elección de jurista, previa consulta, de entre los habituales del Ayuntamiento.

- Prestación de las fianzas que fueran señaladas.

- Si el trabajador/a fuera condenado por haber cometido dolo, culpa o negligencia graves este deberá abonar el coste del proceso y si ya lo hubiere pagado el Ayuntamiento, deberá reintegrarse.

Artículo 33.- Utilización de instalaciones municipales

A todos los empleados Públicos Municipales, con una antigüedad mínima de 18 meses se les permitirá el acceso a las instalaciones deportivas municipales de forma gratuita acogiéndose a las normas de uso propias de cada instalación.

CAPITULO VI DERECHOS SINDICALES

Artículo 34.- Información sindical.

Se garantizará el acceso de las organizaciones sindicales representativas a todos los expedientes relacionados con asuntos de personal. Consiguientemente se les facilitará copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes, ordenes del día de Plenos y Comisiones de Gobierno y resoluciones de la Alcaldía en materia de personal, así como la nomina mensual del personal laboral, de manera no singularizada.

Artículo 35.- Convocatoria de asambleas.

Los órganos de representación y/o las Secciones Sindicales podrán convocar asambleas con carácter general para todos los empleados/as y se responsabilizarán del normal desarrollo de las mismas, a estos efectos, bastará ponerlo en conocimiento de la Corporación cumpliendo los siguientes requisitos:

Comunicarlo con una antelación de dos días hábiles

Señalar hora y lugar de celebración

Remitir el orden del día.

Artículo 36.- Tablón de anuncios.

La corporación facilitará a los representantes de los empleados un tablón de anuncios en lugar idóneo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical. Existirá también un tablón en cada centro de trabajo.

Artículo 37.- Derechos de los Delegados/as de Personal.

Los Delegados/as de Personal tendrán los siguientes derechos:

Dispondrán del crédito horario mensual en los términos establecidos legalmente, en proporción al número de empleados del Ayuntamiento. Este crédito se aplicará dentro de la jornada de trabajo y será remunerado como trabajo efectivo.

Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes se requiera una sustitución en el desempeño del puesto de trabajo se informará a la Jefatura de la dependencia afectada con una antelación mínima de 48 horas, tomando como referencia el turno del trabajador/a, excepción hecha de aquellos supuestos, en que, por razones motivadas, no se haya podido comunicar con dicha antelación. En ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador/a, a realizar sus actividades representativas si no se hace efectiva la sustitución por causas imputables al Ayuntamiento.

No se incluirá en el cómputo de dichas horas las reuniones que se lleven a efecto por iniciativa de la Corporación.

Los trabajador/as tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nomina el importe de la cuota sindical del Sindicato al que figuren afiliados.

DISPOSICIONES FINALES

1.- Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a respetar cada uno de los artículos que contiene.

2.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio son mínimas, por lo que la Corporación procurará establecer cuantas mejoras se estipulen para que los empleados obtengan un mayor rendimiento y sientan una mayor vinculación con la misma.

3.- Para resolver los conflictos surgidos entre las partes negociadoras, estas podrán nombrar de mutuo acuerdo uno o varios mediadores, los cuales formularán el correspondiente dictamen. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador/res habrá de ser razonada y por escrito, del que se enviará copia a las otras partes a los efectos que se estimen pertinentes. Las propuestas del mediador/res y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

4.- Una vez aprobado el presente Convenio se publicará su texto íntegro en el Boletín Oficial de la Provincia y el Tablón de anuncios del Ayuntamiento.

5^a- El presente Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Navajas, se suscribe de una parte por el Ayuntamiento de Navajas, y de otra parte y en representación de los trabajadores por el Delegado de Personal.