

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 4 *RESOLUCIÓN de 2 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Bustarviejo (personal laboral) (código número 28008332011994).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Bustarviejo (personal laboral), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 29 de abril de 2011; 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 y Acuerdos Colectivos de Trabajo, 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 1/1995, de 24 de marzo; en el Decreto 11/2011, de 16 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, y el Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 2 de diciembre de 2011.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BUSTARVIEJO, 2010-2016**PREAMBULO**

El Ayuntamiento de Bustarviejo, manifiesta su voluntad de poner al día el Convenio regulador de las condiciones de trabajo de su personal laboral, continuando con ello la cultura de acuerdo que se expresara con la aprobación del que se suscribió en el año 1993.

Esta voluntad de acuerdo está enmarcada en la decisión compartida con los representantes de los trabajadores y con los Sindicatos existentes, de promover la mejora de las condiciones de trabajo del personal, como forma de colaborar en la potenciación de los servicios públicos que a través de los empleados municipales se prestan a los ciudadanos de Bustarviejo.

No se debe olvidar la situación de especial dificultad económica que padece el Ayuntamiento y por tanto el esfuerzo especial que supone acometer la negociación de este Convenio en este preciso momento, debiendo quedar de manifiesto no obstante, que la Corporación Municipal ha impulsado este proceso como expresión de su convencimiento de que la responsabilidad sobre las dificultades económicas padecidas en el municipio y en la sociedad española en general, no cabe atribuirla en modo alguno a los trabajadores, por lo que sin poder dejar de sentirse afectados tampoco se les puede negar el legítimo derecho a mejorar su situación.

Se plasma en este Convenio, el deseo de la Corporación de mejorar la situación de aquellos trabajadores con menor nivel retributivo, así como, el reconocimiento de la representación sindical a través de la Secciones Sindicales creadas, la puesta al día en materia de conciliación de la vida familiar de los trabajadores, la plasmación de criterios de igualdad de género en las relaciones laborales, la garantía de los derechos sociales de los trabajadores mediante la creación de un fondo de acción social y la mejora de cobertura del riesgo de accidentes, la voluntad de mejorar los niveles de formación del personal y la profesionalización de los servicios públicos que constituyen el objetivo inmediato de las partes negociadoras de este Convenio.

CAPITULO I**DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.- Ámbito Funcional y Personal.**

Este Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Bustarviejo.

Artículo 2.- Ámbito Territorial.

Se aplicará al Personal Laboral a que se refiere el artículo anterior cualquiera que sean las dependencias donde presta sus servicios considerándose el Ayuntamiento a tal efecto como una unidad de trabajo.

Artículo 3.- Ámbito de Aplicación Temporal.

La aplicación del presente Convenio será del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2016, excepto en los temas que se especifican a continuación, cuya negociación se efectuará anualmente:

- Los incrementos retributivos.
- La jornada laboral y los horarios.
- La valoración y clasificación de los puestos de trabajo.
- El fomento de empleo y las jubilaciones, horas extraordinarias, plazas vacantes, suplencias, participación de la Oferta Pública de Empleo.
- Cuantía y distribución de los fondos adicionales (si los hubiese).
- Planes de formación (si los hubiese).

Artículo 4.- Criterio de Interpretación.

Las condiciones establecidas forman un todo orgánico indivisible y para su aplicación periódica serán consideradas globalmente.

Artículo 5.- Prorroga del Convenio.

El presente Convenio quedará prorrogado año a año si no hubiere denuncia por ninguna de las partes sin perjuicio de las adaptaciones anuales que se prevean en el mismo. Así mismo podrá denunciarse el último trimestre de cada prórroga por cualquiera de las partes.

En el plazo de un mes desde la presentación de la denuncia se entregará un proyecto razonado sobre los matices de la misma y los puntos a deliberar, iniciándose las deliberaciones en el plazo máximo de 30 días desde la presentación del proyecto.

No obstante, el presente Convenio será de aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación por el Ayuntamiento de otro que lo sustituya.

Artículo 6.- Compensación, absorción y Garantía de Personal.

Las condiciones económicas recogidas con anterioridad a la fecha inicial del presente Convenio serán respetadas cuantitativamente de forma global y en cómputo anual, en lo que no contraenga lo dispuesto en este.

Artículo 7. Régimen Supletorio.

En lo no pactado en este Convenio y sin que contradiga el contenido del mismo se estará a lo dispuesto en la normativa general aplicable.

Artículo 8. Comisión Paritaria de Interpretación, estudio y Seguimiento.

1) Para vigilar el cumplimiento del presente Convenio y con el fin de interpretarlo como proceda, se constituye una COMISIÓN DE SEGUIMIENTO PARITARIA compuesta por los siguientes miembros:

Tantos representantes de la Corporación, uno de ellos será el Alcalde o Concejal en quien delegue, como delegados de personal y sindicales haya.

2) Será Presidente de dicha comisión, el Alcalde o Concejal en quien delegue. Será Secretario de la Comisión, el delegado de personal más joven.

3) La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones y régimen de funcionamiento:

- Será convocada por causas que afecten a los intereses generales dentro del ámbito de este Convenio.
- Se convocará necesariamente por el presidente o a instancia de dos miembros de la misma por escrito y con tres días de antelación, adjuntándose a la convocatoria el Orden del Día correspondiente.
- Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en las actas de cada reunión, firmadas por ambas partes, teniendo la consideración de acuerdos vinculantes.

4) La Comisión de Seguimiento se reunirá una vez cada tres meses, con carácter ordinario, y con carácter extraordinario siempre que sea convocada con tres días de antelación. Cuando exista un motivo urgente podrá convocarse con tan sólo veinticuatro horas de antelación.

Se levantarán actas de las sesiones por el secretario de la Comisión y dichas actas serán aprobadas al inicio de las sesiones posteriores.

5) Los acuerdos adoptados por la Comisión que supongan interpretación o modificación del tenor literal del Convenio deberán ser aprobados por el Ayuntamiento y publicados en el BOCAM, en el tablón de anuncios oficial de la Corporación, en el específico de los trabajadores y en la página web municipal, al objeto de que sea conocido por toda la plantilla. Los acuerdos así adoptados se considerarán vigentes desde la fecha de su publicación en el BOCAM con efectos de la fecha que en los mismos se determine, y formarán parte del mismo.

6) Para la discusión de temas específicos, cada parte podrá invitar a un asesor, en virtud del mayor conocimiento de los temas en concreto de que se trate, que actuará con voz pero sin voto.

7) La Comisión de Seguimiento quedará constituida como máximo en el plazo de un mes a partir de la firma del presente Convenio.

Artículo 9. Organización y Modificación de las Condiciones de Trabajo.

Es facultad específica de la Corporación fijar la organización y condiciones generales del trabajo, pudiendo establecer los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de simplificación del trabajo, así como el establecimiento de la plantilla del personal adecuada y suficiente que permita el mayor y mejor nivel de prestación de servicios a los ciudadanos

No obstante podrán los representantes del Personal Laboral en la Comisión de Seguimiento proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo de conformidad con la legislación vigente.

El objeto de la organización del trabajo es alcanzar en el Ayuntamiento de Bustarviejo un nivel adecuado de eficacia en los servicios públicos basados en la utilización óptima de los recursos materiales y humanos disponibles. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Corporación y Trabajadores

Para conseguir todo esto se potenciará la formación de los trabajadores del Ayuntamiento procurando mejorar la profesionalidad de los mismos, y el servicio prestado a la ciudadanía.

Artículo 10. Vestuario de Trabajo.

El personal laboral del Ayuntamiento de Bustarviejo tendrá derecho a disfrutar de la ropa o uniformes que se detallan en el Anexo II, garantizándose además por el Ayuntamiento la participación de los representantes de aquellos en la elección de las prendas a adquirir.

Al mismo tiempo se garantiza la entrega de ropa en temporada de invierno y verano, y el compromiso del Ayuntamiento a mantener un estocaje para reposiciones de ropa en casos de urgente necesidad.

CAPITULO II

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 11. Calendario Laboral.

El calendario laboral será el que el organismo competente de la Administración Central o Autónoma en su caso determine cada año para la Comunidad de Madrid, incluyendo el calendario de la propia Corporación, por colectivos de trabajo. Dichos calendarios estarán redactados y aprobados por ambas partes, dentro de los tres primeros meses de cada año.

En todo caso se considerarán retribuíbles y no laborables los días 24 y 31 de diciembre.

Los dos días retribuíbles y no recuperables que en concepto de fiestas locales anuales corresponda establecer al Ayuntamiento, se trasladarán al viernes o lunes inmediatos si coincidieran con sábados o domingos, y a los días anterior o posterior si coincidieran con festivos nacionales o autonómicos.

Artículo 12. Jornada Laboral.

La jornada laboral común obligatoria será de 35 horas a la semana, cuyo cómputo de horas en trabajo efectivo es de 1.512 horas anuales.

La jornada laboral efectiva establecida con carácter general en el artículo anterior vendrá determinada en distribución diaria y semanal por la naturaleza, características especiales y exigencias de funcionamiento de los distintos servicios y se especifica en el Anexo I.

En general, el descanso semanal consistirá en dos días ininterrumpidos, que coincidirán en sábado y domingo, salvo en los casos que por necesidades del servicio no sea posible. Al personal que con carácter extraordinario a su jornada laboral establecida, trabaje en días festivos le corresponderá una compensación de dos días de descanso por día festivo trabajado.

Por razones de urgencias o imprevistos, los trabajadores deberán atender el servicio. La prolongación ocasional de jornada se regulará en lo referido a "horas extraordinarias", según acuerdo que se refleja en Anexo VI.

Cada trabajador municipal dispondrá de un período de treinta minutos diarios de descanso en jornada continua y quince en media jornada.

Artículo 13.- Horario de Trabajo.

El horario laboral de los diversos grupos de trabajadores se acomodará a lo prescrito en los artículos anteriores y a las necesidades de los servicios, y concretamente se establece de acuerdo a la organización del trabajo indicada por la Corporación en el Anexo I.

En el primer mes de cada año se actualizarán en la Comisión de Seguimiento los horarios de todos los servicios del Ayuntamiento.

CAPITULO III

VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 14.- Vacaciones.

1. Disposiciones generales:

- a) El comienzo y terminación de las vacaciones tendrá lugar forzosamente dentro del año natural al que correspondan, y éstas no podrán en ningún caso ser sustituidas por compensaciones económicas, excepto los contratos temporales inferiores a un año, ni acumuladas a las siguientes sucesivas.

Si por necesidades ineludibles del servicio, no se pudiera disfrutar de todo el período vacacional dentro del año natural, éste se trasladará al primer semestre del año siguiente. Esta circunstancia tendrá que ser debidamente acreditada, requerirá la aceptación del trabajador afectado y la aprobación por el Alcalde o Concejal en quien delegue.

- b) Los periodos de baja temporal por enfermedad o accidente inferiores a un año, se computarán como servicio activo a los solos efectos de lo dispuesto en este artículo.
- c) En todas las situaciones de Incapacidad Temporal o baja maternal que coincidan con las fechas en las que deberían disfrutarse las vacaciones, dicho disfrute se pospondrá a fechas posteriores a la situación de alta.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

- Si durante el disfrute de las vacaciones el/la trabajador/a padeciese una situación de Incapacidad Temporal, dictaminada por la Seguridad Social, motivada por enfermedad,

- hospitalización o accidente, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiera durado esta situación, con excepción de los dos primeros.
- Será condición inexcusable, la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que ésta se produzca, o justificante expedido por el facultativo competente de la Seguridad Social.
 - El/La trabajador/a deberá incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista al finalizar sus vacaciones, de no continuar en situación de Incapacidad Temporal.
 - Los días que hubiese durado la Incapacidad Temporal, descontados los dos primeros, se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezca el Ayuntamiento y el/la trabajador/a, sin que pueda significar modificación en el calendario establecido para otro/a trabajador/a.
- d) A los/as trabajadores/as que no completen un año de servicio les corresponderá como vacaciones la parte proporcional correspondiente al período comprendido entre el momento de su ingreso y el 31 de Diciembre o fin de su contrato si fuera anterior, redondeando el resultado en días a favor del/la trabajador/a. En los contratos concertados hasta su provisión por Oferta de Empleo Público, este período se calculará hasta el 31 de diciembre, y en los contratos de duración determinada, hasta la fecha de su extinción.
- e) En los contratos a tiempo parcial se estará a lo establecido en las disposiciones legales y reglamentarias, y en lo estipulado en los anexos de calendarios.
- f) La fijación del periodo de vacaciones se realizará por acuerdo entre los/as empleados/as de la misma categoría, oficio y turno de trabajo, en las distintas unidades, secciones, etc., a las que estén adscritos/as. En caso de desacuerdo se establecerá un riguroso orden de rotación con prioridad de elección por antigüedad en el servicio y turno, respetando aquéllos que ya estuvieran establecidos. En supuestos excepcionales relacionados con la conciliación de la vida personal y laboral, se valorará por la Comisión de Seguimiento la posibilidad de atender esas necesidades.

2. Vacaciones anuales:

- a) Los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Bustarviejo tendrán derecho, en concepto de vacaciones anuales a 22 días laborables retribuidos, añadiéndose los días que se indican al final del párrafo.

Las vacaciones podrán ser disfrutadas de la siguiente forma:

- Período mínimo: los días laborables de una semana.
- Fraccionamiento máximo: 4 períodos.
- En caso de no completar los días de vacaciones que correspondan en los períodos elegidos, el resto se acumulará necesariamente a cualquiera de los períodos elegidos y, en su caso, un día se podrá disfrutar como día de libre elección dentro del año natural y sin posibilidad de aplazamiento.

Se refleja a continuación un esquema explicativo al respecto de los días adicionales de vacaciones por el cumplimiento de años de servicio:

11 A 15 AÑOS DE SERVICIO: 1 DÍA MÁS.
16 A 20 AÑOS DE SERVICIO: 2 DÍAS MÁS.
21 A 25 AÑOS DE SERVICIO: 3 DÍAS MÁS.
26 A 30 AÑOS DE SERVICIO: 4 DÍAS MÁS.
DE 31 AÑOS EN ADELANTE: 5 DÍAS MÁS.

A estos efectos, los años de servicio a computar serán los prestados en cualquier Administración pública española.

- b) En los centros en que la actividad y necesidades de atención o producción sean similares a lo largo de todo el año, las partes planificarán los turnos de vacaciones de forma que quede garantizada la atención y servicios adecuados, entendiéndose que siempre quedará como mínimo el 50% de la plantilla, durante el período estival; a estos efectos se considera período estival el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.
- c) Aquellos/as trabajadores/as que disfruten total o parcialmente de sus vacaciones en fechas no comprendidas entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, tendrán derecho a la siguiente compensación:
- Si se disfrutaran todos los días que corresponden fuera del citado período: 3 días.
 - Si se disfrutaran por semanas, por cada una de ellas fuera del período señalado: 1 día.
 - La compensación de los días mencionados se llevará a cabo dentro de una semana natural y no se podrán separar.
- d) El personal concretará con la suficiente antelación su petición individual para que el calendario de vacaciones sea conocido al menos antes del 1 de mayo. Los/as trabajadores/as podrán solicitar el cambio de fechas en el plazo de 15 días, o bien y justificadamente hasta un mes antes del comienzo del disfrute.

Las solicitudes de cambio y las reclamaciones que se presenten contra los cuadros de vacaciones serán resueltas por la Comisión de Seguimiento en sesión que se celebrará entre el 15 y el 25 de Mayo.

En el caso de baja por maternidad, las vacaciones podrán comenzarse el mismo día de la reincorporación. Los/as empleados/as públicos podrán acumular el periodo de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural.

- e) Cualquier trabajador/a que tuviera que suspender sus vacaciones para asistir a un juicio en el ejercicio de sus funciones, será compensado con dos días libres si el desplazamiento es dentro de la Península, y tres días si es fuera del territorio peninsular, y se le abonará el desplazamiento desde donde se encuentre, conforme a la normativa vigente en materia indemnizaciones por razón de servicios.
- f) Los trabajadores/as de la Casa de Niños tendrán el régimen de vacaciones regulado por la Consejería de Educación para el personal educativo de los Centros de ella dependientes.

Artículos 15.- Licencias y Permisos con sueldo.

Todos/as los/as trabajadores/as vinculados por este Convenio, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de las siguientes licencias:

1. Quince días naturales por razón de matrimonio o acreditación de una convivencia de hecho, ya sea mediante el Registro de Parejas de Hecho, independientemente del sexo de sus componentes y una semana de licencia sin sueldo a solicitud del/la trabajador/a.

2. Un día por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días si se celebra fuera de la Comunidad de Madrid y 3 días si se celebra fuera de la Península.

3. Cinco días hábiles en los casos de fallecimiento del cónyuge o familiares del primer grado, y tres días hábiles en los casos de fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días hábiles en caso de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

Todos los días indicados se ampliarán en dos días hábiles más, si el fallecimiento ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.

Quince días naturales adicionales en caso de fallecimiento del cónyuge, cuando existan hijos/as menores de quince años o disminuidos/as físicos o psíquicos a su cargo.

4. Se concederán los siguientes días por hospitalización, enfermedad grave u operación quirúrgica, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad:

- Cinco días hábiles en caso de enfermedad u operación quirúrgica, ambas con hospitalización del cónyuge o de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad. Esta licencia será concedida, en caso de familiares de primer grado, hasta en los diez días siguientes desde que se produzca el hecho causante, a elección del/la trabajador/a, no teniendo que disfrutarse obligatoriamente de forma continuada.
- Tres días hábiles en caso de enfermedad u operación quirúrgica, ambas con hospitalización de familiares en segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Permiso de dos días hábiles en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Si la intervención quirúrgica no requiere hospitalización, se concederá el día en que se lleve a cabo.

En los tres casos se incrementarán dos días hábiles en el supuesto de que el hecho se produzca fuera de la Comunidad Madrid.

5.- Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, siempre que no sea posible asistir a la misma fuera de la jornada laboral, tanto para el/ la trabajador/a como para su cónyuge, ascendientes y descendientes que dependan de él/ella y sea imprescindible el acompañamiento.

En estos casos el/la trabajador/a deberá aportar el correspondiente justificante, certificando la efectiva asistencia a la consulta, así como la hora de entrada y salida de la misma.

6.- Los/as empleados/as que tengan hijos/as con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo/a si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

7.- Los/as empleados/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

8.- Las faltas de asistencia de las trabajadoras 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.

9.- El primer día de enfermedad común de hijos e hijas menores de 14 años, así como de familiares dependientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

10.- Un día hábil por el nacimiento de nieto/a.

11.- Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de formación, exámenes y pruebas relativas al acceso a las Administraciones públicas, durante los días de su celebración.

12.- Dos días por traslado del domicilio habitual, trámites previos por razón de matrimonio, formalizaciones de parejas de hecho, divorcio, separación y trámites de adopción, debiendo justificar documentalmente dichas circunstancias en el Negociado de Personal.

13.- Por el 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.

Estas licencias se disfrutarán en días consecutivos de corresponder más de uno, y en las fechas de los hechos causantes. En todos los supuestos los días de licencia serán naturales a menos que se indique otra cosa.

En los supuestos de acogimiento familiar o reagrupación, se estudiará la posibilidad de conceder hasta cinco días hábiles a la vista del estudio de la documentación que acredite estas circunstancias.

A efectos de este artículo, en lo no dispuesto expresamente, se asimilará al matrimonio la convivencia de hecho acreditada por cualquier medio admitido en Derecho.

Artículo 16.- Días de Libre Disposición.

El/la trabajador/a disfrutará de siete días de permiso al año por asuntos particulares retribuidos y no recuperables, pudiéndose distribuir a conveniencia el disfrute de los mismos, previa autorización del/a responsable del Servicio o Concejal/a del Área, que se comunicará a la Alcaldía y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando no se disfrute, por razones del servicio, a lo largo del año en curso, podrá concederse durante el mes de enero del ejercicio siguiente.

Deberán ser solicitados en lo posible siete días de antelación y, en caso de denegación, ésta deberá producirse – motivada, por escrito y comunicada -, como mínimo, cinco días antes de la fecha prevista para el permiso cuando se hayan solicitado con quince días de antelación. Además de los días de libre disposición establecidos los/as trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de los días adicionales a partir del sexto trienio según la siguiente tabla:

- 6 Trienios 2 días adicionales.
- 8 Trienios 3 días adicionales.
- 9 Trienios 4 días adicionales.
- 10 Trienios 5 días adicionales.
- 11 Trienios 6 días adicionales.
- 12 Trienios 7 días adicionales.
- 13 Trienios 8 días adicionales.
- 14 Trienios 9 días adicionales.
- 15 Trienios 10 días adicionales.
- Por cada trienio más, un día adicional.

Artículo 17.- Licencias con sueldo parcial y sin sueldo

1. Licencias con sueldo parcial:

Hasta cuatro días consecutivos con el 50 por 100 de las retribuciones en caso de enfermedad de hijos/as menores de 16 años, siempre que las circunstancias familiares así lo hagan preciso. El/La trabajador/a acreditará, dentro de los cuatro días, la veracidad de la situación contemplada por medio de certificado médico.

2. Licencias sin sueldo:

- a) Los/as trabajadores/as que lleven como mínimo un año en el servicio podrán pedir, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo, por un plazo no inferior a siete días, ni superior a un año, con reserva de su puesto de trabajo.

Estas licencias podrán fraccionarse hasta un máximo de dos veces en el transcurso de dos años. El/La trabajador/a solicitará la licencia al menos con quince días de antelación a la fecha de inicio de su disfrute.

La Alcaldía informará motivadamente sobre las razones de la concesión o denegación a los representantes de los/as trabajadores/as, que emitirá informe no vinculante en el plazo de cinco días.

- b) Cuando El/La empleado/a público/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho El/La empleado/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.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, El/La empleado/a público/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un/a titular de este derecho por el mismo hecho cau-

sante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- c) Quien tenga a su cuidado directo una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- d) Las empleadas públicas 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 jornada con disminución proporcional de la retribución.

Artículo 18.- Licencias y condiciones de trabajo en los supuestos de maternidad, paternidad y adopción.

1. El Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora en estado de gestación a posibles condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la misma o en el feto. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutua, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El Ayuntamiento deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio del puesto de trabajo se llevará a cabo con la mayor inmediatez posible, y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en el primer y en el segundo párrafo de este número será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/ y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

2. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

3. Las trabajadoras del Ayuntamiento de Bustarviejo tendrán derecho a una licencia retribuida como consecuencia de la suspensión de la relación laboral por maternidad. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá la duración legalmente estipulada – actualmente dieciséis semanas – más dos semanas que correrán a cargo del Ayuntamiento, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

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 el padre y la madre trabajen, ésta al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

4. En los supuestos de adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente, de menores, la suspensión tendrá una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más para cada hijo/aa partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciocho semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de discapacitados o minusválidos o 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. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Empresa y los/as trabajadores/as afectados, en los términos que se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

5. Los empleados y empleadas tendrán derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

6. La empleada, por lactancia de un hijo/a menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria 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 por uno u otro de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la empleada 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.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la percepción del subsidio por maternidad podrá interrumpirse, a petición del padre o de la madre, según cual sea el beneficiario, una vez completado el período de descanso obligatorio para la madre de seis semanas posteriores al parto, y se reanudará a partir de la fecha del alta hospitalaria del menor, por el período que reste por disfrutar, sin perjuicio de lo establecido en el número 3 del presente artículo.

El/La empleado/a público/a que por nacimiento de hijos/as prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. A parte de esta ausencia retribuida, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas más, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el período de suspensión de la relación laboral por maternidad no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

7. Se facilitará la concesión de día de libre disposición al tutor/a o responsable legal separado/a o divorciado/a, haciéndolo coincidir con las visitas establecidas por el convenio regulador aportado y ratificado, una vez exista sentencia firme de separación o divorcio. Estos días son a los que se refiere el artículo 27 del presente Convenio y serán descontados del total de los mismos.

8. Permiso por paternidad, acogimiento o adopción:

El empleado público tendrá derecho al siguiente permiso por nacimiento, acogimiento o adopción: TREINTA DIAS.

Artículo 19.- Excedencias.

1. Para el cuidado de familiares.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años de forma continua o fraccionada, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores/as para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Ayuntamiento de Bustarviejo o de sus Patronatos.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento de Bustarviejo, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Cuando el trabajador/a forme parte de una familia numerosa de categoría general, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15

meses, y cuando se trate de una familia numerosa de categoría especial, hasta un máximo de 18 meses. Transcurridos dichos plazos, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. Voluntarias.

Los trabajadores/as fijos, con una antigüedad mínima de un año, podrán solicitar, con una antelación mínima de 45 días a la fecha de inicio propuesta por el interesado, excedencia voluntaria por tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a diez años. En ningún caso el trabajador podrá acogerse a otra excedencia voluntaria hasta que haya cubierto un periodo efectivo de dos años al servicio del Ayuntamiento de Bustarviejo.

Durante el periodo de excedencia voluntaria, quedarán en suspenso todos los derechos y obligaciones del trabajador/a por lo que no recibirá remuneración alguna, ni tampoco se considerará dicho tiempo a efectos de antigüedad y ascensos.

De no existir vacante de su categoría profesional en el momento de solicitar el reingreso podrá, previa aceptación, adscribirse a una plaza de categoría inferior, siempre que se reúnan los requisitos mínimos de acceso, manteniéndose esta situación hasta tanto se produzca vacante en la categoría profesional del trabajador/a afectado, percibiendo la remuneración correspondiente a la categoría inferior.

Transcurrido el plazo máximo de duración de la excedencia sin que el interesado hubiere presentado solicitud de reingreso, quedará extinguida automáticamente la relación laboral.

Los trabajadores/as incursos en incompatibilidad, de conformidad con la Ley 53/1984 de 26 de diciembre de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y normas de desarrollo, serán declarados en la situación de excedencia voluntaria regulada en este artículo, ya sea como consecuencia de opción realizada por ellos mismos, ya por declaración expresa de la Administración Pública competente.

A tal efecto no será de aplicación el plazo mínimo de antigüedad a que se refiere el párrafo primero del presente número, ni los topes de duración mínima y máxima, allí indicados.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo de dos meses desde que cesara la situación que motivó la incompatibilidad, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitarse el reingreso en el indicado plazo.

3. Forzosas.

Tendrán derecho a la excedencia forzosa los trabajadores en los que concurran las siguientes circunstancias:

1) Cuando fueran nombrados o elegidos para cargo público de carácter representativo que imposibilite la asistencia al trabajo. A este efecto se entenderá por cargo público de carácter representativo la elección como Diputado o Senador de las Cortes Generales, Diputado de Asambleas Autonómicas y Concejales de Ayuntamientos, o tener el nombramiento para cargo público dentro de las Administraciones del Estado, Comunitaria, Municipal o Internacional o cualquier otro que disponga la normativa en vigor.

2) Cuando fueran nombrados para el desempeño de cargos de especial responsabilidad o confianza política en la estructura de partidos políticos con representación parlamentaria o sindicatos que tengan reconocida especial audiencia, conforme establece la legislación laboral, siempre que su desempeño exija plena dedicación.

3) La Comisión de Seguimiento estudiará y aprobará, en su caso, otras situaciones similares que puedan presentarse a su consideración (O.N.G., Eventos Deportivos, etc.)

La excedencia forzosa dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, turno, Centro y cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso en el servicio activo deberá solicitarse en el plazo de dos meses desde que cesó la situación que motivó la excedencia, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitarse dicho reingreso en el indicado plazo. En todo caso, los excedentes forzosos deberán efectuar el reingreso para poder solicitar la excedencia voluntaria.

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 20.- Relación de Puestos de Trabajos.

Dicha relación será la desarrollada en el Anexo III que se adjunta a este Convenio,

Artículo 21.- Retribuciones.

Serán las especificadas en el Anexo IV de este Convenio.

Las retribuciones serán abonadas mensualmente mediante nómina que reflejará con claridad todos los conceptos retributivos descifrando códigos, si los hubiere, así mismo reflejará los conceptos por los cuales se produzcan descuentos en las de los trabajadores.

a) Salario.

El salario por el importe que figure en nómina se abonará a la cuenta que el trabajador designe, en cualquier entidad financiera antes de fin de mes mediante transferencia, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada, procurándose que con la suficiente antelación se cumplimenten los trámites necesarios afín de que la efectiva percepción del salario tenga lugar sin que haya comenzado el mes posterior.

Las mencionadas nóminas se entregarán o distribuirán, bien por correo o por cualquier otro método a los trabajadores en un plazo no superior a los siete primeros días del mes siguiente al cobro.

b) Antigüedad.

Por cada tres años de antigüedad en los respectivos puestos de trabajo los trabajadores percibirán un concepto retributivo denominado trienio de las cuantías que figuran en el Anexo IV. Cada trienio se devengará con efectos del primer día del mes posterior al de su consolidación.

El importe de los trienios forma parte de las retribuciones de cada empleado, computándose para el abono de las horas extraordinarias.

Artículo 22.- Pagas Extraordinarias.

Serán dos al año por un importe cada una de ellas del cien por cien de todos los conceptos retributivos. Se devengarán y abonarán en los meses de junio y diciembre.

Artículo 23.- Dietas y desplazamientos.

Los gastos de desplazamiento que se ocasionen por razones del servicio, serán indemnizados por el Ayuntamiento a los trabajadores y trabajadoras, mediante justificación por estos de los gastos ocasionados.

Cuando los desplazamientos se hagan con vehículo propio, el trabajador será compensado a razón de 0,19 €/km desde su domicilio.

Cuando por necesidades del servicio el trabajador deba almorzar, cenar o pernoctar fuera de su domicilio, tendrá derecho a percibir las dietas que se indican:

1. Media dieta (comida o cena), 30 euros.
2. Dieta completa (comida y cena), 50 euros.
3. Pernocta, 60 €/noche.

Artículo 24.- Horas extraordinarias.

En lo referente a horas extraordinarias se estará a lo regulado en la legislación vigente.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será en todo caso voluntaria.

La realización de horas extraordinarias o servicios extraordinarios, tendrán carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas como tales las prestadas como exceso de jornada de trabajo aprobada en el calendario laboral correspondiente, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su número y/o cuantía, ni periódicas en su devengo, no pudiendo superar en ningún caso por empleado el número de dos al día, quince al mes y ochenta al año.

El importe de cada hora extraordinaria, servicio extraordinario, no será en ningún caso inferior al valor ordinario de cada hora de trabajo, más el 75% en el caso de horas normales o realizadas de lunes a viernes fuera de la jornada ordinaria y antes de las 22 horas, más el 100% en el caso de las realizadas en sábado, domingo, festivo o nocturno (después de las 22 horas), y más el 150% en sábado, domingo o festivo y en horario nocturno (después de las 22 horas).

Estos criterios deberán adaptarse en los supuestos de horarios especiales.

Igualmente se acuerda que las horas extraordinarias realizadas podrán ser compensadas en tiempo, en idéntico porcentaje al aplicado en retribución y siempre de acuerdo con los trabajadores afectados. No obstante se estará a lo establecido en el Anexo VI.

Artículo 25.- Revisión Salarial.

En relación a subidas salariales y cláusula de revisión salarial, las partes aceptan como referente el acuerdo Gobierno y Sindicatos sobre diálogo social 2010-2016, a expensas de lo que establezca al respecto la legislación vigente.

Se adjunta como Anexo VII.

Artículo 26.- Valoración del Puesto de Trabajo.

La Corporación realizará la valoración de todos los puestos de trabajo, poniendo como fecha límite finales de 2016.

La Corporación garantizará la participación de los jefes de servicios, Delegados de Personal y Secciones Sindicales en el proceso de elaboración de la valoración.

Artículo 27.- Incapacidad Laboral.

Desde la declaración de baja por enfermedad de un trabajador o trabajadora, el Ayuntamiento abonará a éste, una prestación complementaria equivalente a la diferencia entre el salario mensual y las prestaciones que, por incapacidad laboral transitoria, percibiera del INSS, al objeto de que perciba el 100% de su retribución.

La prestación por enfermedad cesará en el momento en que el trabajador cause baja definitiva o jubilación.

Artículo 28.- Bajas por Accidente.

Las bajas temporales por accidente en el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo no supondrán reducción en el percibo de haberes, siendo estos abonados en su totalidad.

Cuando el trabajador, por accidente o enfermedad sufra disminución física o psíquica, que le impida seguir desarrollando su trabajo habitual, ocupará un puesto de trabajo acorde a sus aptitudes. La Comisión de Seguimiento estudiará las soluciones posibles en cada caso concreto.

A estos efectos, se considera accidente laboral el sufrido "in itinere" durante el tiempo que habitualmente dure el traslado del trabajador desde su domicilio al puesto de trabajo y viceversa.

CAPITULO V

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 29.- Formalización de Gastos para Prestaciones Sociales.

El Ayuntamiento, se compromete a contemplar en sus presupuestos anuales, las partidas económicas necesarias para dotar y atender los gastos sociales o las "Prestaciones Sociales" que luego se detallan.

Artículo 30.- Seguros de Accidentes de Trabajo.

La Corporación suscribirá y mantendrá en vigor durante la vigencia de este Convenio, una póliza colectiva de accidentes para cubrir los riesgos de sus empleados laborales en activo, cuyas condiciones mínimas serán las siguientes:

COBERTURA:

Fallecimiento: En caso de fallecimiento por cualquier causa, incluido por accidente, se abonará a los beneficiarios el capital base garantizado.

Invalidez absoluta o permanente: En caso de invalidez absoluta para todo tipo de trabajo, se abonará al mismo asegurado el capital garantizado.

CAPITALES MINIMOS GARANTIZADOS:

Fallecimiento: 60.000 Euros.

Invalidez absoluta o permanente: 120.000 Euros.

El Ayuntamiento aportará el 100% de la cuota contractual o prima de seguro.

Artículo 31.- Fondo de Acción Social.

El Ayuntamiento constituirá un fondo de Acción Social mediante dotaciones presupuestarias anuales que deberán suponer una dotación mínima del cinco (5) por ciento de la masa salarial bruta anual de todos los trabajadores acogidos al presente Convenio.

Se dividirá el crédito consignado en presupuesto para estas atenciones, en doce periodos y el resultado será la cuantía máxima que podrá concederse cada mes. Si un determinado mes o periodo no hubiera solicitudes o quedara algún remanente, se acumulará su importe al mes siguiente.

Si por el contrario las solicitudes de un mes o periodo rebasaran las disponibilidades, se acumularan las no satisfechas a las del mes siguiente, sin que esta acumulación otorgue preferencia alguna.

El Ayuntamiento dará toda la información que el personal precise, en cada caso para la tramitación de los oportunos expedientes.

Ambas partes se comprometen a promover durante la vigencia del Convenio, la creación de un Fondo de Pensiones colectivo parcialmente ligado con este Fondo de Acción Social.

La distribución del Fondo de Acción Social se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento, y su desarrollo se establece en el Anexo VIII.

Artículo 32.- Asistencia letrada.

El Ayuntamiento garantiza la asistencia jurídica a los trabajadores municipales que lo soliciten por conflictos derivados de la prestación del servicio.

Artículo 33.- Reconocimiento médico.

La Corporación ofrecerá un reconocimiento obligatorio anual a todos los trabajadores a quienes se dará cuenta del resultado del mismo.

Las características de este reconocimiento médico serán fijadas por la Comisión de Seguimiento y el sometimiento al mismo será voluntario para los trabajadores.

Artículo 34.- Jubilaciones Anticipadas.

Todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio que se jubilen antes de los 67 años de edad y tengan una antigüedad mínima en la empresa de seis años de servicio, percibirán una gratificación equivalente a las siguientes cantidades:

- A los 67 años: 1 mes de retribución.
- A los 66 años: 2 meses de retribución.
- A los 65 años: 3 meses de retribución.
- A los 64 años: 4 meses de retribución.
- A los 63 años: 5 meses de retribución.

Por otra parte, en relación a las jubilaciones parciales, para los trabajadores acogidos al presente convenio será un derecho al que podrán optar. Teniendo en cuenta la normativa existente relativa a la edad, el tiempo cotizado, y la antigüedad en la empresa, así como la obligatoriedad de formalizar el Ayuntamiento el contrato relevo oportuno para el trabajador que ha de sustituir la jubilación parcial.

CAPITULO VI

ANTICIPOS REINTEGRABLES

Artículo 35.- Anticipos reintegrables.

Todo el personal al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho a percibir como anticipo reintegrable el importe de una o dos mensualidades de sus retribuciones brutas.

- a) La aprobación de los créditos destinados a anticipos reintegrables se realizará por la Comisión de Seguimiento.
- b) En la concesión de los anticipos se atenderán al siguiente orden de preferencias:
 - 1.- Gastos extraordinarios derivados de enfermedad propia y de enfermedad o defunción de un familiar a su cargo.
 - 2.- Gastos derivados de estudios universitarios de grado medio o superior de los miembros de la unidad familiar.
 - 3.- Gastos producidos o relacionados con la Administración de Justicia.
 - 4.- Gastos de obligaciones no comprendidas en los apartados anteriores.
- c) En todos los supuestos relacionados anteriormente será requisito indispensable para la concesión del anticipo la previa justificación documental de la petición.
- d) En caso de igualdad entre las solicitudes ya falta de crédito suficiente para atenderla se tendrá en cuenta el hecho de no haber disfrutado con anterioridad de un anticipo a uno de ellos.
- e) En ningún caso podrá concederse un anticipo a quien hubiera sido beneficiario de otro anterior, hasta tanto se produzca la total devolución del último y hayan transcurrido al menos tres meses desde la fecha de cancelación.

El plazo para la devolución del anticipo será de doce meses a partir del sexto mes de haber sido concedido el anticipo y por cantidades iguales cada mes.

El incumplimiento de las presentes normas o la falsedad de los documentos aportados supondrá la inmediata devolución del anticipo.

- f) Anticipo urgente reintegrable.

Se tendrá derecho a obtener del Ayuntamiento anticipos reintegrables en veinticuatro mensualidades de hasta 3.000 euros por motivos urgentes y justificados tales como: procedimiento ejecutivo por deudas, desahucio o adquisición de vivienda, para gastos de enfermedad no cubiertos por la S.S., para la inexcusable obligación de reparar la vivienda, para gastos de tramitación de procedimientos de separación o divorcio, para contraer matrimonio justificando su celebración con posterioridad.

CAPITULO VII

GARANTIAS Y CONDICIONES SINDICALES

Artículo 36.-Derechos y garantías sindicales.

En cuanto a derecho de reunión garantías y derechos sindicales, se estará a lo expresamente regulado en la legislación vigente.

Artículo 37.- Local para reuniones.

Se cederá un local en el Ayuntamiento para la celebración de asambleas y reuniones de los empleados y un tablón de anuncios en cada centro de trabajo con más de tres trabajadores.

Los trabajadores dispondrán de 12 horas anuales, 3 por trimestre, para la celebración de asambleas, dentro del horario laboral. Al mismo tiempo, se establece el derecho para el disfrute de 6 horas anuales, a distribuir según necesidades, para realizar asambleas aquellas Secciones Sindicales legalmente constituidas, a dichas asambleas sólo tendrán derecho los afiliados pertenecientes al órgano convocante.

Artículo 38.- Delegados de personal.

Los Delegados de Personal son los órganos de representación de los trabajadores y el cauce para la negociación con la Corporación y vigilancia de la aplicación de los acuerdos que con ella se suscriban, sin perjuicio de las acciones que puedan ejercer los Sindicatos y la representación que corresponda a las Secciones Sindicales respecto a sus afiliados.

Competencias:

Es competencia de los Delegados de Personal la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores y en particular de la negociación de sus condiciones laborales y sociales.

Los Delegados de Personal, deberán ser informados y oídos en las siguientes materias:

- En el caso de incoarse expediente disciplinario a cualquier trabajador, teniendo audiencia en el mismo, siempre que el trabajador lo estime oportuno.
- En la gestión de ayudas sociales por el Ayuntamiento en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- En los supuestos cambios de horario o turnos de trabajo, siempre que dicha modificación no revista carácter transitorio, así como la reestructuración de plantilla y la reorganización de la misma.
- Podrán asistir a las sesiones de los tribunales de procesos de selección de personal laboral con voz pero sin voto, y serán oídos en la tramitación de todas las propuestas de contratación de personal laboral.

Artículo 39.- Garantías Sindicales.

Se reconocen, tanto a los trabajadores como a Delegados de Personal, todas las garantías sindicales recogidas en la legislación vigente, con especial mención a la Constitución Española y al Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, los delegados de personal disfrutarán de un crédito horario de quince (15) horas mensuales cada uno, que tendrán la posibilidad de acumular por acuerdo interno entre ellos dando cuenta formal al Ayuntamiento.

Los delegados de las Secciones Sindicales que se constituyan disfrutarán de un crédito horario de quince (15) horas mensuales cada uno que igualmente podrán acumular mediante acuerdo interno dando cuenta formal al Ayuntamiento.

Finalmente, los afiliados a cada Sección Sindical, tendrán derecho al disfrute de cuatro (4) días anuales en periodos congresuales, para actividades propias en dichos eventos. Deberán acreditar documentalmente su participación en los mismos.

Artículo 40.- Dotación de medios.

Se estudiará en la Comisión de Seguimiento la dotación de medios adecuados para el ejercicio de sus derechos por parte de los delegados de personal.

CAPITULO VIII

SEGURIDAD E HIGIENE

Se estará a lo establecido por la legislación vigente y a lo previsto en los siguientes artículos.

Artículo 41.- Comité de Seguridad y Salud.

La Comisión de Seguimiento asumirá las funciones del Comité de Seguridad y Salud. Los trabajadores que formen parte del mismo tendrán las garantías y competencias que establece la Ley para los Delegados Prevención. Las partes podrán solicitar la presencia de asesores externos en las reuniones de este Comité, comunicándolo previamente, y los Técnicos del Servicio de Prevención podrán asistir a las reuniones, con voz pero sin voto, como asesores de ambas partes.

Artículo 42.- Competencias del comité de seguridad e higiene.

Además de las establecidas en el art. 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre, serán competencias del Comité de seguridad y salud:

- Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.

- Informar sobre el contenido de las normas de seguridad e higiene que deban figurar en los reglamentos de régimen interior del ayuntamiento.
- Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidas para los trabajadores del Ayuntamiento, para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, máquinas, herramientas y procesos laborales y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Corporación, a la que propondrán, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.
- Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores del Ayuntamiento conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes y el presente Convenio.
- Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en los centros de trabajo.
- Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos del ayuntamiento sobre los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que se produzcan a los trabajadores de éste.
- Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas a los trabajadores municipales con objeto de evitar unos y otros, y en los casos graves y especiales practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer a la corporación y a los organismos competentes.
- Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materias de seguridad e higiene y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Cooperar a la realización y desarrollo de programas y campañas de seguridad e higiene del trabajo en los centros de trabajo del ayuntamiento a que afecta el presente convenio, de acuerdo con las orientaciones y directrices existentes en cada momento, y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.
- Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene mediante cursos y conferencias al personal municipal, bien directamente o a través de instituciones especializadas y la colocación de carteles de avisos de seguridad.
- Redactar memoria anual sobre las actividades que hubieren realizado y enviar ejemplares a la corporación y a los organismos que establezcan la ley en cada momento.
- La competencia del comité de seguridad e higiene alcanza a todos los centros o lugares de trabajo de este ayuntamiento.

Artículo.- 43.- Periodicidad de las reuniones.

El comité de seguridad e higiene se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y tantas veces como sea necesario, a petición de cualquiera de las partes con carácter extraordinario.

CAPITULO IX

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS

El presente capítulo responde al compromiso del Equipo de Gobierno y de la representación legal de empleados y empleadas en el ámbito de sus competencias de garantizar el Principio de Igualdad de Oportunidades y Trato en las relaciones laborales recogidos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico de Empleado Público, sin menoscabo de las mejoras recogidas en Convenios anteriores.

Para la efectividad del Principio de Igualdad de Oportunidades y Trato se dedica el presente Capítulo a la consecución de la misma, a la vez que se incorpora de manera transversal en la totalidad del Convenio El desarrollo normativo en materia de Igualdad de Trato y Oportunidades posteriores a la firma del Convenio que afecte a las relaciones laborales en el Ayuntamiento de Bustarviejo, se considerarán incorporadas al mismo a la vez que se dará publicidad para el conocimiento del conjunto de empleados y empleadas.

El Ayuntamiento de Bustarviejo se compromete a promover los anteriores principios y sancionar como se establezca en la legislación vigente cualquier actuación que pueda constituir discriminación por razón de género. Actuará bajo los siguientes criterios:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación, con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Artículo 44.- Comisión de Igualdad entre Empleadas y Empleados.

La Comisión de Seguimiento de este Convenio asumirá las funciones de la Comisión de Igualdad. Esta se constituye como Órgano colegiado de supervisión y seguimiento de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por las Concejalías con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre empleadas y empleados y promover su efectividad.

La Comisión de Igualdad de carácter permanente y paritario se compone de los miembros de la Comisión de Seguimiento y un Técnico/a Experto/a en género designado/a por la Alcaldía, que participará en todas las reuniones en calidad de Asesor/a con voz pero sin voto.

La Comisión de Igualdad tiene entre sus cometidos:

1. Proponer las orientaciones a que habrá de ajustarse el Plan de Igualdad de Empleados y Empleadas.

2. Coordinar y seguir la elaboración del Diagnóstico previo y el Plan de Igualdad según lo acordado en la Mesa General de Negociación.

La colaboración para la incorporación de un uso no sexista del lenguaje.

3. Fomentar acuerdos en respuesta a situaciones de violencia de género en el ámbito de las relaciones de pareja y de empleados/as familiares de víctimas de violencia de género.

4. Elaborar propuestas de acciones positivas dirigidas a erradicar la segregación horizontal y vertical de empleadas.

5. Vigilar el cumplimiento del Principio de Igualdad de Oportunidades y Trato, teniendo para ello la posibilidad de solicitar y acceder a los datos oportunos.

6. Promover iniciativas que conduzcan a una mejor implementación del respeto y el fomento de la igualdad, entre ellas, acciones de sensibilización y formativas sobre el alcance y significado del principio de igualdad y no discriminación por razón de género.

7. Podrá ser consultada y emitirá informes así como el seguimiento de cuestiones que pudieran suscitarse sobre discriminaciones directas o indirectas por razón de género.

8. Podrá asesorar desde la perspectiva de género al resto de Comisiones, Comités, en consonancia con el principio de transversalidad.

9. Cualquier otra que le sea atribuida por la normativa vigente que desarrolle el Principio de Igualdad de Género en el ámbito del empleo público.

10. Elaborar documentos en los que, partiendo de los conceptos recogidos en la normativa vigente en materia de Igualdad de Oportunidades y de Trato, permitan conocer y reconocer las conductas que se consideren discriminatorias en el ámbito de las relaciones laborales, proponiendo medidas para corregir y prevenir dichas conductas.

11. Mediar ante posibles conflictos entre empleados y empleadas en relación con la elección de vacaciones de acuerdo al criterio de conciliación de vida personal, familiar y laboral.

12. Tener conocimiento y audiencia a requerimiento de cualquiera de las partes en todos los expedientes disciplinarios que se originen con ocasión de una conducta discriminatoria.

La Comisión de Igualdad se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y con carácter extraordinario cuando así la convoque la presidencia de la misma o se solicite por al menos tres integrantes. Las sesiones extraordinarias se celebrarán en el plazo máximo de siete días desde la solicitud de la misma.

Se considerarán válidas las sesiones que tengan como quórum la asistencia de más de la mitad de las personas que integran la Comisión.

Los asuntos a incluir en el Orden del Día de cada sesión, salvo los de carácter extraordinario, serán remitidos al secretario/a y se incluirán en el Orden del Día, siempre que sean recibidos con 7 días de antelación a la fecha de reunión. En caso contrario se incluirán en la siguiente convocatoria.

Las convocatorias de sesiones ordinarias se realizarán con un mínimo de 3 días y las extraordinarias con un mínimo de 24 horas antes de la celebración y se acompañarán con los expedientes relativos a tratar.

Los acuerdos de la Comisión tendrán carácter público, teniendo presente el derecho a la intimidad de las personas afectadas.

La Comisión regulará su propio funcionamiento y cometido en todo lo no previsto en el presente articulado.

Artículo 45.- Igualdad de Oportunidades.

El Ayuntamiento de Bustarviejo, en desarrollo del artículo 77 de la ley de igualdad, encomendará a uno de sus órganos directivos la competencia en el desarrollo del Principio de Igualdad de Oportunidades y Trato de empleados y empleadas a su cargo.

Artículo 46.- Promoción de Acciones Positivas.

Los Acuerdos de la Comisión de Igualdad propondrán medidas de Acción Positiva para favorecer el acceso y promoción de las mujeres a todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Bus-

tarviejo y la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Las medidas de Acciones Positivas se basarán en el diagnóstico de situación y el conocimiento de la Comisión de situaciones en esta materia.

Artículo 47.- Informes de Impacto de Género en las pruebas de Acceso o Promoción.

La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso y promoción en empleo público se acompañará de un Informe de Impacto de Género, que será complementario y paralelo y se basará en los indicadores que reglamentariamente se desarrollen por la normativa en materia de Igualdad.

La elaboración de los mismos contará con la colaboración de las Concejalías pertinentes, la representación legal de trabajadores y trabajadoras y la de un/a Técnico/a del Organismo que tenga delegadas las competencias en materia de Igualdad.

Artículo 48.- Órganos de selección y Comisiones de valoración.

Todos los tribunales y órganos de selección de personal responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Los procedimientos de selección garantizarán el compromiso por el respeto del principio de igualdad y trato, para ello se podrán nombrar vocales por el Ayuntamiento a propuesta de representantes legales de empleados y empleadas.

Artículo 49.- Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral desde la Perspectiva de Género.

El Ayuntamiento de Bustarviejo promoverá la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.

La actuación en el ámbito de Salud Laboral incluirá el principio de igualdad, evitando que por diferencias bio-psico-sociales de mujeres y hombres se produzcan discriminaciones.

La salud laboral actuará en la protección, promoción y mejora de la salud de empleadas y empleados desde la perspectiva de género, con especial atención a la detección, prevención y atención frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y la violencia de género.

Todos los Informes y Documentos que se elaboren para permitir el análisis de género, incluirán datos desagregados por sexo e indicadores de género que normativamente se establezcan.

Para el desarrollo del cometido enunciado, el personal del Ayuntamiento de Bustarviejo con competencias en Salud Laboral, Prevención de Riesgos Laborales, y Delegadas y Delegados de Prevención, recibirán formación en perspectiva de género.

Artículo 50.- Igualdad en la Formación y Formación para la igualdad de oportunidades y trato.

Todas las pruebas de acceso y promoción al empleo público cuyo contenido sea competencia exclusiva del Ayuntamiento, incluirán temas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Se impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo el personal.

El Ayuntamiento de Bustarviejo se compromete a que el Personal Directivo e integrante de Recursos Humanos, recibirá formación que permita hacer efectivo desde su cometido el principio de igualdad de oportunidades y trato.

Artículo 51.- Diagnóstico y Plan de Igualdad.

El Ayuntamiento de Bustarviejo, en el respeto al principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral de sus competencias, elaborará y aplicará un Plan de Igualdad para la adopción de medidas dirigidas a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre empleados y empleadas y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, cuando lo considere conveniente.

El diagnóstico y Plan de Igualdad se negociará y acordará con la representación legal de los empleados y empleadas y su cumplimiento será evaluado anualmente por la Mesa General de Negociación tras la remisión del Informe previo de la Comisión de Igualdad.

La elaboración del Plan partirá de un Diagnóstico previo que identifique la situación en orden a la igualdad efectiva. Tras la realización del mismo, se establecerán los objetivos concretos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades, así como las medidas a adoptar y agentes implicados, indicadores de género y el sistema de seguimiento continuo y evaluación.

El desarrollo de Plan corresponderá al periodo de vigencia de presente Convenio Colectivo y cuando sea posible se proporcionarán los recursos humanos y materiales para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad.

El Ayuntamiento de Bustarviejo responderá con la mayor celeridad en la implantación de medidas cuando la autoridad laboral hubiera acordado, en un procedimiento sancionador, la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

Artículo 52.- Contenido del Plan de Igualdad.

El Plan para la Igualdad de Oportunidades y Trato del Ayuntamiento de Bustarviejo tendrá como contenidos mínimos las siguientes materias en función de la información obtenida en el Diagnóstico: Acceso a la Administración, Clasificación Profesional, Temporalidad, Promoción, Formación, Retribuciones, Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la Corresponsabilidad y la Conciliación de la vida Laboral, Personal y Familiar, Violencia de género, Uso no sexista del Lenguaje, Comunicación desde la perspectiva de género, Formación, Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, Acciones Positivas y otras posibles materias tras la realización del Diagnóstico.

En el Plan de Igualdad se incluirán objetivos a largo plazo, objetivos a corto plazo, acciones concretas, el sistema de seguimiento y evaluación, cuantificación de medidas, evaluación, agentes implicados, presupuesto, sistema de indicadores.

Artículo 53.- Prevención y Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.

El Ayuntamiento de Bustarviejo y sus OOAA y la representación legal de empleadas y empleados se comprometen a prevenir y no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo, para ello promoverá las condiciones de trabajo que lo eviten y arbitrará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Tras la firma del presente Convenio, se iniciará por parte de la Comisión de Igualdad, los trabajos previos para la aprobación en la Mesa General de Negociación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

El contenido mínimo del Protocolo será el siguiente:

- a) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- b) El tratamiento reservado de las denuncias sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario y en la legislación vigente.
- c) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.
- d) La sensibilización de empleados y empleadas frente al mismo y la información a la Corporación de conductas o comportamientos que la representación legal de trabajadoras y trabajadores tuvieran conocimiento y pudieran propiciarlo.
- e) Régimen disciplinario, medidas provisionales y procedimiento sancionador.

Artículo 54.- Tutela frente a la discriminación por razón de sexo.

El Ayuntamiento de Bustarviejo, así como la representación legal de empleados y empleadas, velarán por la defensa de la igualdad de oportunidades y de trato y no discriminación de empleados y empleadas por razón de sexo.

En consecuencia, ante el conocimiento de órdenes u acciones de discriminación por razón de sexo, tomarán las medidas oportunas. También se considerará discriminación por razón de sexo, cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

La representación legal de trabajadores y trabajadoras respecto a sus afiliados y afiliadas, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido actuaciones discriminatorias por razón de sexo, ejercerán la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La representación legal de trabajadoras y trabajadores, recibirá formación que permita la detección y actuación ante las posibles desigualdades por razón de género que existieran.

Artículo 55.- Responsabilidad social del Ayuntamiento de Bustarviejo.

El Ayuntamiento de Bustarviejo asumirá de forma voluntaria acciones de responsabilidad social para promover condiciones de igualdad entre empleados y empleadas en la propia corporación. Tales acciones se concertarán con la representación legal de trabajadoras y trabajadores.

Artículo 56.- Transmisión igualitaria, plural y no estereotipada.

El Ayuntamiento de Bustarviejo consciente de la importancia de corregir situaciones discriminatorias directas e indirectas, de velar por una transmisión igualitaria y reflejar la presencia de las mujeres, se compromete a la revisión de documentos administrativos internos, anuncios y convocatorias de empleo público, denominación de categorías profesionales, revisión de la comunicación a través de Internet.

Artículo 57.- Violencia de Género en el ámbito de las relaciones de pareja.

Se considerará acreditada la situación de víctima de violencia de género con Informe emitido por Profesional con competencias en esta materia, en el que se indique la existencia de indicios fundados sin necesidad de acreditación con Orden de Protección o Informe del Ministerio Fiscal.

Acreditada la situación, la víctima de violencia de género tendrá derecho durante los seis primeros meses a excedencia por razón de violencia de género.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos. Cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo con idénticos efectos.

Las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, 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, así como a la movilidad de centro de trabajo.

Para la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género, podrán acceder a los Programas de la Corporación con el compromiso de atender, ayudar, orientar e informar a la víctima con todos los medios que en esta materia cuenta.

Se consideran permisos retribuidos, aquellas ausencias de empleados y empleadas con motivo del acompañamiento a familiares víctimas de violencia de género en primer y segundo grado de consanguinidad y afinidad.

Se justificará el acompañamiento a juzgados, servicios sociales, centros de salud, organismos de igualdad, asesoramiento jurídico etc. En el justificante no aparecerán los datos personales de la víctima como medida de protección.

El Alcalde o por su delegación, el órgano en quien delegue, podrá conceder permisos de hasta quince días al año por asuntos propios. Como requisito para su disfrute lo será que se solicite por causa motivada como víctima de violencia de género, no pudiendo disfrutarlos quienes tengan pendientes días de libre disposición.

Artículo 58.- Derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El Ayuntamiento de Bustarviejo en su compromiso de contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y los beneficios que supone para la propia Administración y en consonancia con actuaciones anteriores como la aprobación en Pleno Municipal de las Medidas del Plan Concilia negociará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras mejoras recogidas en el presente Convenio y desarrollo de la normativa en materia de igualdad.

CAPÍTULO X

ACCESO, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Artículo 59.- Oferta de empleo.

La oferta de empleo anual se realizará por el Ayuntamiento conforme a las disposiciones legales vigentes.

Será objeto de negociación la preparación de los planes de oferta de empleo.

Artículo 60.- Sistema de acceso.

El acceso a la función pública se realizará mediante los sistemas legales establecidos en la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y demás normativa de aplicación.

La selección de personal se hará de acuerdo con la oferta de empleo mediante convocatoria pública, con sujeción a los sistemas de oposición o concurso-oposición, en los que se garanticen en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los representantes de personal participarán en los procesos de selección en la forma que determinen las disposiciones vigentes.

La Corporación notificará a los representantes del personal la celebración por el Ayuntamiento de las pruebas selectivas de personal.

Los representantes de personal podrán estar presentes en todas las fases del proceso selectivo, con voz pero sin voto.

Artículo 61.- Promoción interna.

La Corporación facilitará la promoción consistente en el ascenso desde los grupos inferiores a otros correspondientes de grado superior, siendo necesario para ello poseer la titulación exigida, reunir los requisitos y superar las pruebas que, para cada caso, se establezcan.

Aprobada anualmente la Relación de Puestos de Trabajo de personal laboral, los vacantes se cubrirán interinamente por los trabajadores de la Plantilla que la Alcaldía considere más conveniente en base a criterios de igualdad, mérito y capacidad, consultada la Comisión de Seguimiento.

A ser posible, se cubrirán dichas vacantes por promoción interna mediante concurso-oposición cuando se reúnan los requisitos legales exigidos.

Artículo 62.- Promoción profesional.

a) Trabajadores laborales:

Conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores el trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida puede reclamar ante la Corporación, la calificación profesional adecuada.

1. Contra la negativa del Ayuntamiento y previo informe de la Comisión de Seguimiento, puede reclamar ante la justicia competente.

2. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva a la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

3. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Ayuntamiento precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 63.- Procesos internos.

Los trabajadores municipales tendrán preferencia para ocupar las plazas vacantes del mismo grupo, con nivel de complemento de puesto superior al de la que estén ocupando mediante la participación en procesos selectivos de carácter interno.

Artículo 64.- Formación.

La Corporación a través de los servicios de personal promoverá la realización de los cursos y acciones diversas de formación que considere necesarios, dirigidos a todos los trabajadores municipales, siempre que en su realización se respeten al máximo las necesidades del servicio.

Artículo 65.- Plantilla.

La Corporación informará anualmente a los delegados de los trabajadores de la composición de las Relaciones de Puestos de Trabajo que se vayan a aprobar y de sus modificaciones.

Se informará a los delegados sobre los cambios en las modalidades de prestación de servicios o forma de gestión de los mismos.

CAPITULO XI

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 66.- Personal Laboral.

El régimen disciplinario aplicable al personal laboral del Ayuntamiento de Bustarviejo será el establecido en la legislación correspondiente específica.

Artículo 67.- Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores laborales podrán ser muy graves, graves y leves (artículo 58 del Estatuto de los trabajadores).

Artículo 68.- Faltas muy graves.

1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. El abandono del servicio.

3. La adopción de decisiones manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave al Ayuntamiento o a los vecinos.

4. La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.
5. La notoria falta de rendimiento que comporta inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
6. La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
7. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
8. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
9. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
10. La participación en huelgas a los que la tengan expresamente prohibida por la Ley
11. El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios esenciales en caso de huelga.
12. Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
13. Haber sido sancionado por la Corporación con tres faltas graves en un periodo de un año.

Artículo 69.- Faltas graves.

1. La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
3. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o los administrados.
4. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
5. La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
6. Causar daños graves en los locales, material o documentos del servicio.
7. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
8. La emisión de informes y la adopción de acuerdo manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio al Ayuntamiento o a los vecinos y no constituyan falta muy grave
9. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
10. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
11. El incumpliendo de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidad, cuando no suponga un mínimo de 10 horas al mes
12. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.
13. La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
14. La grave perturbación del servicio
15. El atentado grave a la dignidad de la Corporación o del Ayuntamiento.
16. La grave falta de consideración con los vecinos.
17. Las acciones y/o omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
18. A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los que componen el año.

Artículo 70.- Faltas leves.

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
2. La falta de asistencia injustificada.
3. La incorrección con el vecino, superiores, compañeros y subordinados.
4. El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
5. El incumplimiento de deberes y obligaciones siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

Artículo 71.- Sanciones.

Por razón de faltas a que se refieren los artículos anteriores podrán imponerse las sanciones recogidas en la Normativa Laboral.

Artículo 72.- Revisiones.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas leves graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. (art. 58 del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 73.- Reclamación.

La reclamación previa ante la Corporación interrumpirá el plazo de caducidad para el ejercicio de las acciones a tenor del artículo 49 de la Ley de Procedimiento Laboral.

En todo caso en relación a sanciones y sus consecuencias, el Ayuntamiento de Bustarviejo, optará obligatoriamente por la readmisión en los supuestos de despido objetivo o disciplinario de su personal, que sea declarado improcedente por sentencia judicial firme de la jurisdicción competente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Todo lo no regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo establecido en:

- Legislación específica sobre empleados públicos.
- Ley de Igualdad.
- Ley de Conciliación de la vida laboral y personal.
- Estatuto Básico del Empleado Público.
- Acuerdo Marco Regional.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Acuerdo Gobierno-Sindicatos, sobre Diálogo Social de 25 de Septiembre de 2009.

SEGUNDA.- La Comisión de Seguimiento y el Comité de Seguridad y Salud a que se refiere el presente convenio, podrán, previo acuerdo entre las partes, ser conjuntas para todo el Ayuntamiento, ejerciendo sus funciones en el ámbito del personal laboral y estatutario del mismo.

TERCERA.- Mediación: La Corporación y los representantes de los trabajadores expresan su compromiso de intentar llegar a acuerdos en defensa de los intereses de los ciudadanos y de los trabajadores/as municipales mediante las vías de diálogo pacífico y constructivo. Para ello se establecen los siguientes mecanismos de diálogo y mediación:

- Las discrepancias sobre la interpretación del Convenio debidas a circunstancias sobrevenidas, se estudiarán en primer término en la Comisión Paritaria de Seguimiento del mismo, que agotará todas las vías posibles de acuerdo.
- Si en un plazo razonable, nunca superior a un mes, no se alcanzara ningún compromiso en la Comisión de Seguimiento del Convenio, cualquiera de las partes, como paso previo y obligado al ejercicio de la acción jurisdiccional, recurrirá a la mediación en los términos establecidos en el punto siguiente, respecto a toda controversia sobre aplicación e interpretación del Convenio u otro acuerdo o pacto colectivo y los conflictos que puedan dar lugar a la convocatoria de una huelga.
- La mediación mencionada en el párrafo anterior será realizada por la Dirección General de Empleo de la Comunidad de Madrid, u organismo análogo de mediación competente. Los costes que, en su caso, puedan derivarse de esta actuación, correrán a cargo del Ayuntamiento de Bustarviejo o de sus Organismos Autónomos.
- La Corporación y los delegados de personal laboral expresan su compromiso de respetar escrupulosamente el proceso de mediación, absteniéndose de realizar acción alguna que pueda suponer entorpecimiento o presión externa a la tarea de los mediadores.

CUARTA.- El Ayuntamiento, mediante el presente acuerdo se compromete a estudiar la viabilidad de formalizar un proceso de funcionarización en base a la legalidad vigente y experiencias en otras Administraciones, durante la vigencia del presente Convenio. A tal efecto habrá de constituirse una Mesa de Empleo que desarrollará los oportunos trabajos para la ejecución de dicho acuerdo.

QUINTA.- La Corporación se compromete a habilitar presupuestariamente una dotación de fondos adicionales para las mejoras pactadas: proceso de funcionarización, valoración de puestos de trabajo.

SEXTA.- Se reconocen los mismos derechos que a los cónyuges en matrimonio a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en una unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos, mediante certificación de inscripción en el correspondiente Registro Oficial de Parejas de Hecho. Dicha certificación, podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflicto de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda, se realizará de conformidad, con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento jurídico vigente.

SEPTIMA.- Las partes se comprometen a desarrollar un acuerdo de Consolidación de Empleo, que se habrá de desarrollar teniendo como base la clausula transitoria existente en el EBEP. Dichos trabajos se iniciarán en el seno de la comisión paritaria.

OCTAVA.- Del presente acuerdo se dará traslado a todos los trabajadores, a los responsables políticos municipales y a los jefes de servicio los cuales responden de su aplicación en lo que afecte a sus servicios.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Atendiendo a la situación económica del Ayuntamiento, el Fondo de Acción Social previsto en el artículo 31 para el año 2011 no podrá superar los 6.000 euros asignados para este fin en el Presupuesto Municipal aprobado para dicho ejercicio. Por el mismo motivo durante el año 2011 no tendrá aplicación el artículo 34 sobre gratificaciones por jubilaciones anticipadas.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Del empleo público.

Durante la vigencia del presente Convenio el Ayuntamiento establece el firme compromiso de no proceder a la privatización, externalización o gestión indirectas, de servicios prestados actualmente por el personal de plantilla.

No obstante, en el caso de procesos de externalización de actividades habrán de contemplarse las siguientes garantías:

- Serán suficientemente motivados.
- En todo caso el traspaso del personal será voluntario, optando cada trabajador individualmente. A este respecto, en el caso de cambio de empresa o de reversión de la actividad al Ayuntamiento, se garantizará el retorno del trabajador que en su momento hubiera optado por pasar a la empresa privada.
- En todos los procesos de externalización con trabajadores se mantendrá informados a los representantes de los mismos respecto de dicho proceso, trasladándoles toda la documentación referida a la adjudicación y a las condiciones laborales del personal en la empresa adjudicataria.
- Así mismo, el Ayuntamiento garantiza, que en ningún caso, la contratación de personal se realizará a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETTs).

SEGUNDA.- Garantías del acuerdo.

En el supuesto de que se declarase la nulidad de alguno de los aspectos contenidos en el presente Convenio Colectivo por el organismo competente, se renegociarán, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio. En dicha renegociación primará la voluntad de las partes que dieron lugar a la redacción declarada nula.

Posteriormente, se incorporarán al texto del presente Convenio los cambios que se produzcan derivados de esta circunstancia.

TERCERA.- El presente Convenio Colectivo adquirirá vigencia y fuerza ejecutiva con su ratificación por el Pleno de la Corporación y publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, a cuyo fin se presentará a la primera sesión que dicho órgano celebre.

ANEXOS

ANEXO I

**JORNADA LABORAL EFECTIVA
COMPLETA: 35 HORAS SEMANALES
CALENDARIO ANUAL**

PERSONAL DEL SERVICIO DE ADMINISTRACION GENERAL.

PERIODO	DIAS						
	L	M	M	J	V	S	D
INVIERNO	8 A 15	-	-				
VERANO	8 A 15	-	-				

PERSONAL DEL SERVICIO DE CONTROL DE INSTALACIONES DEPORTIVAS-1.

PERIODO	DIAS						
	L	M	M	J	V	S	D
INVIERNO	16.30 A 22.30				16.30 A 22.30	9 A 15 16 A 22	9 A 15 16 A 21
VERANO	17 A 23				17 A 23	9 A 15 17 A 23	9 A 15 17 A 22

PERSONAL DEL SERVICIO DE CONTROL DE INSTALACIONES DEPORTIVAS-2.

PERIODO	DIAS						
	L	M	M	J	V	S	D
INVIERNO	10 A 13.30	9 A 13 16.30 A 23	16.30 A 23	9 A 13 16.30 A 23	9 A 13		
VERANO							

PERSONAL DEL SERVICIO DE MANTENIMIENTO.

PERIODO	DIAS						
	L	M	M	J	V	S	D
INVIERNO	8 A 15						
VERANO	8 A 15						

PERSONAL DEL SERVICIO DE ADMINISTRACION EN CONSULTORIO MEDICO.

PERIODO	DIAS						
	L	M	M	J	V	S	D
INVIERNO	7.30 A 14.30						
VERANO	7.30 A 14.30						

PERSONAL DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DE LOCALES (jornada completa).

PERIODO	DIAS						
	L	M	M	J	V	S	D
INVIERNO	7.30 A 14.30						
VERANO	7.30 A 14.30						

El personal afectado adaptara el horario al de las dependencias asignadas.

PERSONAL DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DE LOCALES (media jornada).

PERIODO	DIAS						
	L	M	M	J	V	S	D
INVIERNO	7.30 A 11.00						
VERANO	7.30 A 11.00						

El personal afectado adaptara el horario al de las dependencias asignadas.

PERSONAL DEL SERVICIO DE BIBLIOTECA PUBLICA.

PERIODO	DIAS						
	L	M	M	J	V	S	D
INVIERNO	15.45 A 21.00	15.45 A 21.00	15.45 A 21.00	15.45 A 21.00	15.45 A 21.00	10.00 A 13.30	
VERANO	15.45 A 21.00	15.45 A 21.00	15.45 A 21.00	15.45 A 21.00	15.45 A 21.00	10.00 A 13.30	

Jornada total: 30 horas semanales de presencia diaria en la biblioteca de lunes a sábados + 0,50 horas de descanso diario de lunes a viernes + 2,50 horas semanales para celebración de actividades vinculadas al servicio fuera del horario de atención al público que será de 16.00 a 21.00 horas de lunes a viernes y de 10.00 a 13.30 horas los sábados. Efectos a partir de 1 de marzo de 2011.

PERSONAL DEL SERVICIO DE CASA DE NIÑOS.

PERIODO	DIAS						
	L	M	M	J	V	S	D
INVIERNO	9.00 A 16.00						
VERANO	9.00 A 16.00						

ANEXO II

VESTUARIO DE PERSONAL

PERSONAL DEL SERVICIO DE MANTENIMIENTO

Equipo de invierno: ANUAL.

4 pantalones, 4 camisas, 3 pares de calcetines, un par de botas (hasta deterioro), 2 forros polares (hasta deterioro), 1 chaleco de trabajo (hasta deterioro), 1 anorak (hasta deterioro).

Equipo de verano: ANUAL.

2 pantalones, 4 camisas, 6 calcetines, un par de zapatos de seguridad (hasta deterioro).

Equipo de lluvia: HASTA DETERIORO.

1 traje impermeable completo.

1 par de botas de agua.

Equipo de nieve: HASTA DETERIORO.

1 pantalón y una chaqueta adaptados.

Un par de botas para nieve.

Un par de guantes para nieve.

Equipos de protección individual según actividades: HASTA DETERIORO.

Cascos, gafas, guantes especiales, protectores auditivos, mascarillas, pantallas faciales, petos de seguridad, arneses, mandiles de cuero, manoplas protectoras etc.

CONSERJES DE INSTALACIONES DEPORTIVAS

Equipo de invierno: ANUAL.

2 chandals, 2 pares de calcetines deportivos, 2 camisetas deportivas, 1 par de zapatillas deportivas, 2 forros polares.

Equipo de verano: ANUAL.

2 camisetas deportivas, 2 pantalones cortos, 2 pares de calcetines deportivos.

Material de protección individual necesario.

EDUCADORES/AS DE CASA DE NIÑOS

Equipo de invierno: ANUAL.

2 batas por educador/a, 2 pares de zapatillas ordinarias.

Equipo de verano: ANUAL.

1 bata por educador/a, 1 par de zapatillas ordinarias.

PERSONAL DE LIMPIEZA DE LOCALES

Equipo de invierno: ANUAL.

2 batas o camisas y pantalones a elegir, 1 par de zuecos, 2 pares de calcetines.

Equipo de verano: ANUAL.

1 bata o camisa manga corta y pantalón a elegir, 2 pares de calcetines, 1 par de zuecos.

Cualquier vestuario específico para tareas de mantenimiento.

PERSONAL DE ADMINISTRACION DEL CONSULTORIO MEDICO

Equipo de invierno: ANUAL.

2 batas o camisas y pantalones a elegir, 1 par de zuecos, 2 pares de calcetines.

Equipo de verano: ANUAL.

1 bata o camisa manga corta y pantalón a elegir, 2 pares de calcetines, 1 par de zuecos.

ANEXO III

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Las funciones asignadas a cada puesto serán las mínimas establecidas por la legislación vigente.

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO PERSONAL LABORAL

AÑO 2011

1. PERSONAL LABORAL CON CONTRATO INDEFINIDO

A) Servicios Generales

Nº	Denominación	GR.	C. P.	F. P.	Nivel	Categoría	T.	Situación	Funciones
1	Auxiliar Admtvo.	C2		CO	2	Auxiliar	ESO	Cubierto	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
2	Auxiliar Admtvo.	C2		CO	2	Auxiliar	ESO	Cubierto	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
3	Auxiliar Admtvo.	C2		CO	2	Auxiliar	ESO	Cubierto	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
4	Auxiliar Admtvo.	C2		CO	2	Auxiliar	ESO	Cubierto A amortizar	Las mínimas establecidas en la legislación vigente

B) Servicios de Mantenimiento

Nº	Denominación	GR.	C. P.	F. P.	Nivel	Categoría	T.	Situación	Funciones
1	Encargado/a de Personal de Calle	C		CO	1	Encargado/a	ESO	Cubierto	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
2	Oficial Jardinero/a	D		CO	2	Oficial 2ª	ESO	Cubierto	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
3	Oficial Albañil	D		CO	2	Oficial 2ª	ESO	Cubierto	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
4	Oficial Electricista	D		CO	2	Oficial 1ª	ESO	Vacante	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
5	Oficial Fontanero/a	D		CO	2	Oficial 2ª	ESO	Vacante	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
6	Peón de Mantenimiento	D		CO	3	Peón Especialista	EP	Cubierto	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
7	Peón de Mantenimiento	D		CO	3	Peón Especialista	EP	Cubierto	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
8	Peón de Mantenimiento	D		CO	3	Peón	EP	Cubierto	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
9	Peón de Mantenimiento	D		CO	3	Peón	EP	Cubierto	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
10	Peón de Mantenimiento	D		CO	3	Peón	EP	Cubierto	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
11	Encargada de Limpieza	D		CO	2	Jefe/a de Equipo	ESO	Vacante	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
12	Limpiador/a	D		CO	3	Peón	EP	Cubierto ½ jornada	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
13	Limpiador/a	D		CO	3	Peón	EP	Cubierto ½ jornada	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
14	Limpiador/a	D		CO	3	Peón	EP	Cubierto	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
15	Limpiador/a	D		CO	3	Peón	EP	Cubierto	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
	Limpiador/a	D		CO	3	Peón	EP	Cubierto	Las mínimas establecidas en la legislación vigente

C) Servicios de Enseñanza

Nº	Denominación Puesto de trabajo	GR.	C. P.	F. P.	S. G.	Categoría	T.	Situación	Funciones
	Maestro/a de Casa de Niños	B		CO	2	Maestro/a	D	Cubierto A amortizar	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
	Educador/a Casa de Niños	B		CO	2	Educador/a	TS	Cubierto A amortizar	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
	Educador/a Casa de Niños	B		CO	2	Educador/a	TS	Cubierto A amortizar	Las mínimas establecidas en la legislación vigente

D) Servicios de Promoción Cultural y Deportiva

Nº	Denominación	GR.	C. P.	F. P.	S. G.	Categoría	T.	Situación	Funciones
1	Bibliotecario/a	B		CO	2	Director/a	D	Cubierto	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
2	Coordinador/a deportivo	C		CO	2	Admto/a	BUP	Cubierto	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
3	Coordinador/a cultural	C		CO	2	Admto/a	BUP	Vacante	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
4	Celador/a Polideportivo	D		CO	2	Celador/a	EP	Cubierto	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
5	Celador/a Polideportivo	D		CO	2	Celador/a	EP	Cubierto	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
6	Celador/a Polideportivo	D		CO	2	Celador/a	EP	Vacante ½ jornada	Las mínimas establecidas en la legislación vigente

E) Servicio de Asistencia Sanitaria

Nº	Denominación	GR.	C. P.	F. P.	N.	Categoría	T.	Situación	Funciones
1	Celador/a Consultorio Médico	D		CO	2	Celador/a	EP	Cubierto	Las mínimas establecidas en la legislación vigente

2. PERSONAL LABORAL TEMPORAL**A) Servicios de Mantenimiento**

Nº	Denominación	GR.	C. P.	F. P.	S. G.	Categoría	T.	Situación	Funciones
1	Peón de Mantenimiento	D		*	3	Peón especialista	EP	Cubierto1/2 jornada	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
2	Peón de Mantenimiento	D		*	3	Peón especialista	EP	Cubierto1/2 jornada	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
3	Peón de Mantenimiento	D		*	3	Peón	EP	Cubierto1/2 jornada	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
4	Peón de Mantenimiento	D		*	3	Peón	EP	Cubierto1/2 jornada	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
5	Peón de Mantenimiento	D		*	3	Peón	EP	Cubierto1/2 jornada	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
6	Peón de Mantenimiento	D		*	3	Peón	EP	Cubierto1/2 jornada	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
7	Vigilante Depósito de Residuos Urbanos	D		*	3	Peón	EP	Cubierto1/2 jornada	Las mínimas establecidas en la legislación vigente

B) Servicios de Enseñanza

Nº	Denominación	GR.	C. P.	F. P.	S. G.	Categoría	T.	Situación	Funciones
1	Profesor/a de Adultos	B		*	1	Maestro/a	D	Cubierto 1/3 Jornada Sujeto a subvención	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
2	Monitor/a Actividades Extraescolares	C		*	2	Monitor/a	ESO	Cubierto Sujeto a subvención	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
3	Monitor/a Actividades Extraescolares	C		*	2	Monitor/a	ESO	Cubierto Sujeto a subvención	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
4	Limpiador/a Campamento Verano	D		*	3	Peón	EP	Vacante Sujeto a subvención	Pendiente de negociar con Delegados de Personal

C) Servicios de Promoción Cultural, Deportiva y de Ocio

Nº	Denominación	GR.	C. P.	F. P.	S. G.	Categoría	T.	Situación	Funciones
1	Monitor/a Deportivo	C		*	2	Monitor/a	ESO	Cubierto	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
2	Monitor/a Deportivo	C		*	2	Monitor/a	ESO	Cubierto	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
3	Monitor/a Deportivo	C		*	2	Monitor/a	ESO	Cubierto	Las mínimas establecidas en la legislación vigente
4	Monitor/a Deportivo	C		*	2	Monitor/a	ESO	Cubierto	Las mínimas establecidas en la legislación vigente

F) Servicio de Promoción Económica y Empleo

Nº	Denominación	GR.	C. P.	F. P.	S. G.	Categoría	T.	Situación	Funciones
	Agente de Empleo y Desarrollo Local	A		C O	1	Técnico/a Gestión	D	Cubierto Sujeto a subvención	Las mínimas establecidas en la legislación vigente

ABREVIATURAS UTILIZADAS

GR. = Grupo de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

C. P. = Complemento de puesto.

F. P. = Forma de provisión.

S. G. = Singularización de Grupo (Nivel de responsabilidad).

T. = Título académico exigido para el acceso.

* = Forma de provisión mediante selección por la Oficina Comarcal del Servicio Público de Empleo.

ANEXO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

TABLA SALARIAL 2010

GRUPO *	NIVEL**	SALARIO MES	ANTIGUEDAD	PUESTO DE TRABAJO
A	1	1.902,01 €	34,13 €/TRIENIO	ADL
B	1		30,00 €/TRIENIO	
	2	1.311,96 €	29,40 €/TRIENIO	PROFESORES/AS Y BIBLIOTECARIO/AS
C	1	1625,17 €	29,40 €/TRIENIO	COORDINADOR/A DEPORTIVO
	1	1.753,88 €	29,40 €/TRIENIO	ENCARGADOS/AS
	2	1.537,13 €	29,40 €/TRIENIO	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS
D	1	1.432,47 €	25,05 €/TRIENIO	OFICIALES 1 ^a ***.
	2	1.289,92 €	25,05 €/TRIENIO	CELADOR/A CLINICA, OFICIALES 2 ^a
	3	1.075,28 €	25,05 €/TRIENIO	PEONES, LIMPIADORAS/ES, CONSEJEROS
	4	538,14 €	13,00 €/TRIENIO	LIMPIADORAS/ES (MEDIA JORNADA)

* GRUPOS (nivel de estudios):

- A- Licenciados
- B- Diplomados
- C- Bachiller, F.P.-2
- D. Graduado Escolar, ESO.

** NIVEL (responsabilidad puesto de trabajo):

- 1- Alta
- 2- Media
- 3- Media-baja
- 4- Baja

*** PLUS CEMENTERIO: 5.839,40 € ANUALES (14 PAGAS) a un oficial de 1^a.

*** PLUS CEMENTERIO trabajos especiales: 287,98 € ANUALES (14 PAGAS) a un oficial de 1^a.

Con efectos de 1 de marzo de 2011 la retribución del puesto de trabajo de bibliotecario será de 1.766,10 €/mes.

ANEXO V

DATOS SOBRE SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO.
 (Copia de la póliza de seguro colectivo de accidentes contratada)

(ACTUALIZAR)



CONDICIONES PARTICULARES Y GENERALES

CAPÍTULO I

Datos identificativos

Tomador del seguro EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BUSTARVEJO c.i.f.: P28028001
 PZ. DE LA CONSTITUCION Nº, n. 1, 0 0 0 0
 28720 BUSTARVEJO

Póliza y duración Póliza nº: 025644248
 Duración: Desde las 00:00 horas del 11/09/2009 hasta las 24 horas del 10/09/2010.
 Renovable a partir del 11/09/2010.

Mediador JOSE LUIS GONZALEZ DIAZ 955 9550003
 CARRILEJOS 67 ofc. 2
 28770 COLMENAR VIEJO
 Tel: 918450796
 joseluis.gonzalez@allianzmed.es
 www.agenteallianz.com/joseluis_gonzalez

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO OBJETO DEL SEGURO

Descripción Riesgo Global Número total de asegurados del colectivo: 37.
 Número de Grupos: 2

Descripción Grupo Número 1 Número de asegurados: 23.
 Categoría del riesgo: Funcionarios Públicos (Administrativos).
 Detalle de actividad: ADMINISTRATIVOS DEL AYUNTAMIENTO



Garantías Contratadas	Suma Asegurada	Franquicia	Edad Máxima
Muerte por accidente laboral	60.000,00 Euros		65
Incapacidad permanente parcial por accidente laboral	120.000,00 Euros		65
Orfandad	12.000,00 Euros		65
Muerte por agresión	12.000,00 Euros		65
Gastos de tramitación y sepelio	1.500,00 Euros		65
Gastos de repatriación por fallecimiento en el extranjero	3.000,00 Euros		65
Asistencia en viaje básica	Incluida		65

Descripción Grupo Número 2 Número de asegurados: 14.
 Categoría del riesgo: Funcionarios Públicos (actividad manual).
 Detalle de actividad: FUNCIONARIOS DEL AYTO. CON TRABAJOS MANUALES.

Garantías Contratadas	Suma Asegurada	Franquicia	Edad Máxima
Muerte por accidente laboral	60.000,00 Euros		65
Incapacidad permanente parcial por accidente laboral	120.000,00 Euros		65

ANEXO VI

SOBRE HORAS EXTRAORDINARIAS

- Las horas extraordinarias imprevistas, de extrema necesidad o por siniestros, serán obligatorias para los trabajadores, y su cuantía será igual al 2% del salario de cada trabajador, para las que deban realizarse en días laborables y del 4% para las que deban realizarse en sábados, domingos o festivos.
- La Corporación se compromete a realizar el pago o abono de todas las horas extraordinarias en las nóminas del siguiente mes al que se realizaran, no pudiendo utilizar ningún otro método de pago, salvo la compensación en horas libres a elección del trabajador.
- La Corporación elaborará un informe mensual por escrito sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, distribución por servicios y relación nominal de los empleados públicos que las realizaron, para su valoración en la Comisión de Seguimiento.
- La Corporación se compromete a la creación de un nuevo puesto de trabajo por cada 700 horas extraordinarias, computadas por departamentos o servicios de su correspondiente estructura administrativa.

ANEXO VII

REVISION SALARIAL

Sobre aspectos salariales. Acuerdo Gobierno del Estado-Sindicatos, en el marco de Diálogo Social en las Administraciones Públicas, de fecha 25 de Septiembre de 2009 a expensas de su aplicación efectiva conforme a la legislación vigente.

Las medidas retributivas responden al principio de mantenimiento del poder adquisitivo del personal al servicio de las Administraciones públicas.

En el periodo de vigencia del presente Acuerdo, se tendrá en cuenta la evolución presupuestaria del incremento del IPC, la previsión de crecimiento económico, la capacidad de financiación de los Presupuestos Generales del Estado y la valoración del aumento de la productividad del empleo público derivado de acciones o programas específicos.

En todo caso los incrementos retributivos tendrán los límites que se establezcan en la legislación vigente.

ANEXO VIII

SOBRE FONDO DE ACCIÓN SOCIAL (FAS).

El Fondo de Acción Social se constituye para atender gastos extraordinarios y circunstancias especiales de los trabajadores, si estas circunstancias se justifican debidamente y siempre que no estén cubiertas total o parcialmente por el régimen general de la Seguridad Social, y otros gastos como los de guardería o escolarización de los hijos que no estén subvencionados total o parcialmente por empresas u otras Administraciones y que pueden agravar la economía familiar, considerando familia a las personas que dependen económicamente del trabajador y marido/mujer o pareja de hecho.

La gestión del Fondo Social la asumirá la Alcaldía o Concejal en quien delegue con el asesoramiento y a propuesta de la Comisión de Seguimiento.

Serán beneficiarios del Fondo Social todos los trabajadores fijos o con contrato indefinido acogidos a este Convenio, sus cónyuges o parejas de hecho y sus hijos naturales o adoptados.

Así mismo lo serán todos los trabajadores temporales con contratos en vigor y con una antigüedad superior a 6 meses a la fecha de solicitar las ayudas.

Cada trabajador podrá optar como máximo a ayudas por el importe resultante de dividir la cifra anual del Fondo Social por el número de trabajadores con derecho a prestación.

Las facturas o justificantes a presentar junto con las solicitudes de ayudas deberán contener:

- Nombre de la empresa o profesional.
- C.I.F. o N.I.F.
- Nombre y apellidos del beneficiario, constanding en su caso el N.I.F.
- Descripción del trabajo, servicio o suministro realizados, precio unitario y total.
- Fecha, firma y sello.

Para debida constancia se firma el presente documento por todos los intervinientes, en Bustarviejo a 29 de abril de 2011.

Por la Corporación,

El Alcalde-Presidente

El Primer Teniente de Alcalde

Fdo. José Manuel Fernández Fernández

Fdo. Miguel Martín Hijano

Por la Representación del Personal,
Delegados de Personal,

El Delegado de Extensión de CCOO
en el Ayuntamiento,

Fdo. Raúl Serrano Martín

Fdo. José Guadarrama Gutierrez

Fdo. Fco. José Martín-Loeches Sancayo

Fdo. Almudena Solera Quiroga

(03/42.521/11)