

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 27 de octubre de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación de acuerdos de la comisión paritaria de 28 de septiembre de 2016, sobre modificación de diversos artículos del convenio colectivo del Ayuntamiento de Valdeavero (personal laboral) (código número 28015132012010).*

Examinados los acuerdos de la citada fecha, de la comisión paritaria del convenio colectivo del Ayuntamiento de Valdeavero (personal laboral), sobre modificación de diversos artículos del mencionado convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir los acuerdos de modificación de artículos 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 27 de octubre de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

FIRMA DE LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE VALDEAVERO

Vista la propuesta de modificación del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Valdeavero vigente, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID n.º 78, de 1 de abril de 2010, que consta en el expediente formado en la Secretaría municipal.

Visto el Acuerdo adoptado en la Comisión Paritaria de fecha 15 de septiembre de 2016 a la que acudieron la Alcaldesa-Presidenta, en representación del Ayuntamiento de Valdeavero, el representante de los trabajadores del Ayuntamiento, en representación de los trabajadores, y, como notificado a asistir, el representante de la sección sindical de CC.OO. en el Ayuntamiento de Valdeavero, así como el Secretario-Interventor municipal para dar fe de la reunión de dicha Comisión.

Visto el Acuerdo adoptado en la sesión ordinaria de fecha 27 de septiembre de 2016 del Pleno del Ayuntamiento de Valdeavero.

A través del presente documento, se procede a la firma, por triplicado ejemplar, de la modificación del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Valdeavero en los siguientes términos, designándose al titular de la Secretaría-Intervención municipal para la remisión de la oportuna documentación a la Autoridad Laboral competente:

Se modifica el artículo 2 del Convenio que queda redactado en los siguientes términos:

«Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores, trabajadoras públicos municipales del Ayuntamiento de Valdeavero, tanto al personal laboral fijo, como temporal, cualquiera que sea la modalidad del contrato de trabajo, que preste sus servicios al Ayuntamiento de Valdeavero.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

1. Contratados con sujeción a las reglas de Derecho Administrativo.
2. Todas aquellas personas físicas vinculadas con el Ayuntamiento de Valdeavero por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.
3. Personal que preste servicios con cargo a subvenciones para la contratación por las Corporaciones Locales de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social y de alumnos trabajadores de las escuelas y talleres de empleo.

Se respetarán las situaciones personales o colectivas anteriores que mejoren o incrementen las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”».

Se modifica el artículo 3 del Convenio que queda redactado en los siguientes términos:

«Art. 3. *Ámbito temporal, vigencia y denuncia del convenio.*—El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente a su aprobación en Pleno del Ayuntamiento de Valdeavero. Previamente será preceptiva su firma por la representación de los empleados, de una parte, y la representación de la Corporación, por otra.

El vencimiento del presente Convenio Colectivo será el 31 de diciembre de 2011. Podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación a su vencimiento. En caso de no haberse producido denuncia, continuará en vigor por períodos sucesivos de un año, mientras no exista otro que lo sustituya.

La denuncia del presente Convenio Colectivo por cualquiera de las partes prorrogará el mismo hasta la firma del nuevo».

Se modifica el artículo 6 del Convenio que queda redactado en los siguientes términos:

«Art. 6. *Jornada.*—La jornada semanal será con carácter general de lunes a viernes, o según las exigencias por necesidades del puesto. En el Anexo II se detallan los horarios correspondientes a los distintos grupos laborales. La jornada en cómputo anual de los trabajadores del Ayuntamiento quedará establecida para cada año conforme a la legislación vigente.

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

Durante la jornada, los trabajadores-trabajadoras tendrán derecho a una pausa de 20 minutos.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá transcurrir como mínimo 12 horas.

Se establecerá un turno de disponibilidad del personal de cometidos múltiples y para el personal de limpieza, regulado según condiciones acordadas, de forma que en cualquier

circunstancia necesaria e imprevista a criterio de Alcaldía o Concejalía Delegada, que surja fuera del horario habitual, pueda ser solucionada a través de este servicio.

Durante su turno de disponibilidad, el operario-operaria permanecerá localizable mediante un teléfono. Este servicio se establece de lunes a viernes, de 15 h. a 8 h. del día siguiente; y sábado, domingos y festivos, de 8 h. a 8 h. del día siguiente. La designación por la Concejalía Delegada de Personal tendrá carácter rotativo siendo obligatoria la prestación del servicio».

Se modifica el artículo 9 del Convenio que queda redactado en los siguientes términos:

«Art. 9. *Permisos retribuidos.*

Asuntos propios

Los trabajadores-trabajadoras, comunicándolo como mínimo con 10 días de antelación (este plazo podrá ser inferior en casos excepcionales), tendrán derecho a 6 días libres cada año para asuntos propios, sin necesidad de justificación, debiendo quedar garantizado el funcionamiento de los diversos servicios municipales.

Las trabajadoras-trabajadoras tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Esta licencia podrá disfrutarse en cualquier época del año, a elección del trabajador-trabajadora, excepto cuando por acumulación de peticiones para un mismo período de tiempo y servicio, sea necesario establecer turnos.

Estado de gestación

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

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

Se modifica el artículo 11 del Convenio que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 11. *Otros permisos retribuidos.*—Los trabajadores-trabajadoras tendrán derecho a permiso retribuido por las causas y por el tiempo que se indican a continuación, siempre que se justifique suficientemente:

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
Este permiso se tendrá que justificar mediante certificado de empadronamiento, contrato de arrendamiento o cualquier documento que acredite el cambio de domicilio.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.
Igualmente la trabajadora 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.

- g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.
Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- h) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador 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 trabajador 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.
- i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador 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 titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
- j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, justificándolo convenientemente, tales como asistencia al médico.
- k) Quince días naturales por razón de matrimonio o constitución de pareja de hecho pudiendo disfrutarse una vez cada cuatro años, con un máximo de tres veces.
- l) En caso de fecundación asistida en trabajador-trabajadora podrá ausentarse del trabajo con el fin de someterse a los trámites pertinentes sin variación de sus retribuciones.

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
y por razón de violencia de género

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

- a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.
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 ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor 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. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.
Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.
En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

- b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

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

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

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

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

- c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: 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.

Asimismo, las trabajadoras 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, o la reorde-

nación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso».

Se incluye una Cláusula Adicional Primera en el Convenio que queda redactada en los siguientes términos:

«Primera. *Especialidades del personal contratado con cargo a subvenciones públicas en el marco de las políticas activas de empleo.*—Al personal con contrato de naturaleza temporal que preste servicios en el marco de políticas activas de empleo mediante convenios con Administraciones Públicas o mediante contratos de formación, para reactivación social, y en general aquel personal temporal cuya contratación tenga por finalidad su formación o la adquisición de experiencia o actualización de sus habilidades, y esté sujeto a la existencia de subvenciones o fondos públicos, les será de aplicación general las disposiciones del presente Convenio, con exclusión de lo previsto en los Capítulos V (Condiciones económicas) y VI (Derechos sociales) y en los Anexos I (Tabla salarial) y IV (Grupos/Categorías profesionales), siendo su régimen retributivo, de derechos sociales y de formación, el siguiente:

- a) Régimen retributivo: El personal a que se refiere la presente Cláusula Adicional, percibirá, adecuado a la jornada que se preste en cada caso, las retribuciones básicas establecidas en el artículo 13.1 de este Convenio, cuyas cuantías aparecen previstas en el Anexo I del mismo para cada grupo profesional, de acuerdo con la titulación exigida en la convocatoria correspondiente, y actualizado para cada anualidad; si bien dicha cuantía no podrá estar por debajo del Salario Mínimo Interprofesional fijado para cada anualidad, y adecuado a la jornada laboral que se preste en cada caso.
- b) Derechos sociales: Debido a que las previsiones contenidas en el presente Convenio en materia de derechos sociales presuponen una continuidad en la prestación laboral que, por su propia esencia, no existe en estas contrataciones a que se refiere la presente Cláusula Adicional, a las mismas sólo les resulta de aplicación lo previsto en el artículo 22 respecto a accidentes de trabajo y responsabilidad civil.
- c) Formación: La formación prevista en el artículo 25 del presente Convenio tiene por finalidad la formación continua del personal municipal que potencie tanto su adaptación al puesto de trabajo como su posible promoción profesional. Dicha finalidad no es apropiada al personal sujeto a subvención a que se refiere la presente Cláusula Adicional, cuya formación debe ir encaminada a la consolidación de los conocimientos que, a través de los distintos programas experimentales, va adquiriendo y que le permitirá remover obstáculos en su inserción laboral. Por lo anterior, el Ayuntamiento complementará la experiencia laboral de estos trabajadores con planes específicos de formación que persigan la referida finalidad, no resultando de aplicación las disposiciones del citado artículo 25.

Todo ello, sin perjuicio de la aplicación de las condiciones laborales específicas que puedan establecerse, durante la vigencia de este Convenio, en el ámbito de la Comunidad de Madrid, para el personal previsto en esta Cláusula Adicional Primera».

Se modifica la Cláusula Adicional, anteriormente, única que pasa a ser la actual Cláusula Adicional Segunda del Convenio que queda redactada en los siguientes términos:

«Segunda

- A. El contenido del presente Convenio es de ámbito local.
- B. En los temas no pactados en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Regional para el Personal al Servicio de las Administraciones Locales suscrito entre la FMM y los Sindicatos más representativos, firmado el 21 de julio de 2009, salvo como expresa el propio texto del Acuerdo Marco Regional “en cuanto a sus efectos económicos siempre que lo permitan los presupuestos de cada Ayuntamiento”.
- C. Cualquier acuerdo firmado al que se llegue con la representación de los trabajadores-trabajadoras será tramitado, según su naturaleza y entidad a través de acuerdo de Comisión Paritaria o acuerdo de Pleno del Ayuntamiento, para llevar a cabo su inclusión en el Convenio vigente.
- D. Sin perjuicio del cumplimiento de las prescripciones contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en materia de Gastos de Personal y con el objeto

de dar cumplimiento al presente Convenio, se llevarán a efecto las previsiones presupuestarias y adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional fueran precisas, procediéndose a llevar a cabo las modificaciones presupuestarias necesarias de forma inmediata».

En Valdeavero (Madrid), a 28 de septiembre de 2016.—La alcaldesa-presidenta, María Luisa Castro Sancho.—El representante de los trabajadores, Francisco Hayas Serrano.—El representante de la sección sindical de CC OO en el Ayuntamiento de Valdeavero, Fernando Gómez Aragón.

(03/39.128/16)

