

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 10 de febrero de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Torrejón de Velasco (Personal Laboral) (código número 28013072012005).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de Torrejón de Velasco (Personal Laboral), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 30 de junio de 2016; 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 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. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 10 de febrero de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL

SECCIÓN I

Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la totalidad del personal laboral que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Torrejón de Velasco.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del Ayuntamiento de Torrejón de Velasco, y se compromete a respetar el Principio de Igualdad y no Discriminación entre todos sus empleados públicos, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres así como en el Estatuto de los Trabajadores.

La negociación del presente Convenio Colectivo ha sido efectuada entre el Ayuntamiento de Torrejón de Velasco y la representación sindical de los trabajadores del mismo.

Art. 2. *Ámbito temporal.*—El presente Convenio Colectivo, con carácter general, surtirá efectos desde el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, por un plazo de dos años, debiendo en todo caso, adaptarse a la normativa vigente en cada momento.

El presente Convenio Colectivo podrá ser objeto de prórroga en cuanto a su contenido normativo, siempre que no medie denuncia previa y, en todo aquello que se adapte a la normativa vigente aplicable en cada momento.

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

En caso de denuncia y hasta la aplicación de un nuevo Convenio, continuará aplicándose el contenido del mismo.

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

Art. 3. *Indivisibilidad del convenio y condiciones más beneficiosas.*—El presente Convenio Colectivo tiene carácter indivisible a todos los efectos, no pudiendo pretenderse la aplicación de parte de su articulado y anexos desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad. No obstante, en el supuesto de que la Jurisdicción Social, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto o modificara alguna de sus estipulaciones, deberá adaptarse al mismo, facultándose para ello a la Mesa General de Negociación.

La entrada en vigor de este Convenio Colectivo implica la sustitución de las condiciones laborales de prestación de servicio vigentes hasta la fecha de efectos del mismo, por las que se establecen en él, considerando que las modificaciones que en él se contemplan son estimadas, aceptadas, en su conjunto, como más beneficiosas para los empleados públicos municipales del Ayuntamiento de Torrejón Velasco.

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

Art. 4. *Vigilancia e interpretación del convenio.*—Las cuestiones que se susciten en torno a la aplicación e interpretación del Convenio, serán resueltas conjuntamente entre representantes de la Corporación y las partes firmantes del Convenio.

En todo caso, las partes se someten expresamente al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos, manifestando:

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Art. 5. *Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y estudio.*—La Comisión Paritaria es el órgano facultado para la interpretación y vigilancia de la aplicación del Convenio Colectivo.

Dentro del plazo de un mes desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Paritaria, de vigilancia, control, interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo y que entenderá, de la aplicación y desarrollo del mismo.

Con carácter general, y sin perjuicio de las facultades del Convenio Colectivo, corresponde a la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación de la totalidad del articulado, cláusulas y anexos del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y de los plazos acordados.
- c) Aquellas otras funciones que le encomiende el presente Convenio.

Integran el ámbito de Competencias de la citada Comisión el desempeño de las siguientes funciones:

- a) Interpretación del texto del Convenio Colectivo en su aplicación práctica.
- b) Resolución definitiva y vinculante para las partes signatarias de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión.
- c) La facultad de anexionar al Convenio Colectivo nuevos acuerdos si los hubiera.
- d) Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado.
- e) Denuncia del incumplimiento de lo pactado.
- f) Emisión de informes acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, de las dificultades encontradas y elaboración de propuestas para la superación de las mismas.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo, así como cualquier otra que pueda serle atribuida al amparo de las disposiciones que en el futuro se promulguen.

Composición y funcionamiento de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Estudio: El presidente de la Comisión será el Alcalde o miembro de la Corporación en quien delegue. En el seno de la Comisión Paritaria estará asistida por el Secretario del Ayuntamiento o el funcionario que él designe con voz pero sin voto, pudiendo requerir la asistencia de la Intervención de fondos municipales a efectos de asesorar con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria estará formada por el Alcalde-Presidente o miembro de la Corporación en quienes deleguen y el representante sindical, de conformidad con el resultado de las elecciones sindicales para la elección del delegado de personal de laborales, pudiendo asistir representantes de la Sección sindical legalmente elegidos en elecciones sindicales, así como asesores de las partes con voz pero sin voto. El incremento de alguno de los representantes sindicales será proporcional a los miembros del Ayuntamiento.

Para que la Comisión Paritaria esté formalmente constituida y para la celebración de sesión será necesaria la presencia de la mayoría absoluta de miembros.

Se declara expresamente la nulidad de aquellos acuerdos que la Comisión adopte excediéndose del ámbito de su propia competencia, de conformidad con el régimen jurídico aplicable a los pactos y acuerdos.

Régimen de sesiones y acuerdos: La Comisión Paritaria se reunirá al menos 1 vez al año en el mes de diciembre y además cuando exista una causa justificada, que se celebrará en el plazo de 4 días hábiles desde su petición justificada de las partes, sin perjuicio de prórroga motivada de otros 4 días hábiles. La convocatoria la realizará el Secretario del Ayuntamiento con antelación mínima de dos días hábiles, y deberá quedar acreditado el cumplimiento de este requisito en la Secretaría General.

La Comisión Paritaria se podrá reunir en caso de urgencia en un plazo máximo de 24 horas.

La Comisión Paritaria podrá recabar toda clase de información relacionada con las cuestiones de su competencia, y tendrá acceso a toda la documentación y expedientes sobre los que deba pronunciarse, con sujeción a las obligaciones establecidas en la legislación vigente y con respeto por ambas partes al funcionamiento de los servicios públicos.

La adopción de acuerdos requerirá de la mayoría simple. Cualquier representante podrá ser asistido en las reuniones por asesores técnicos, con voz pero sin voto, con máximo de dos personas, previa comunicación en un plazo de 48 horas antes de la celebración de la sesión a las partes, excepto en los casos de reuniones de extrema urgencia.

Las actas de cada sesión se realizan por el Secretario y será firmado un borrador al final de la sesión. La sesión podrá ser grabada a petición de las partes, quedando la grabación sobre custodia del Secretario.

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

Los Acuerdos: Los Acuerdos requerirán para su eficacia el acuerdo expreso y formal del órgano competente del Ayuntamiento, y se regirán por la normativa aplicable.

Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria que supongan interpretación del Convenio Colectivo o acuerdos mencionados en el artículo 83.2 y 3 del Estatuto de Trabajadores deberán ser publicados en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y tablón de anuncios que al efecto se determine, con el objeto de que sea conocido por toda la plantilla y tendrán el tratamiento previsto para los Convenios Colectivos.

SECCIÓN II

Condiciones económicas

Art. 6. *Retribuciones de los empleados públicos municipales.*—Durante el período de vigencia del Convenio Colectivo las retribuciones del personal laboral serán las establecidas en la Relación de Puestos de Trabajo aprobada y en vigor para el Ayuntamiento de Torrejón de Velasco, en defecto de su aprobación y entrada en vigor será la que resulte del contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 27 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, y experimentarán el incremento que, para cada anualidad, se prevea, en su caso, respecto de los gastos de personal en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. La nómina del mes de diciembre se abonará el día 22 de diciembre, y el resto de nóminas mensuales entre el 26 y el 30 de cada mes.

A tales efectos, y mediante la aprobación de la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo, se llevará a cabo la equivalencia a efectos de retribuciones del personal laboral con el personal funcionario y equivalencia entre el Grupo Profesional y el Grupo de Cotización a la Seguridad Social se realizará en base a la siguiente tabla (según LGPE):

GRUPO / SUBGRUPO	GRUPO PROFESIONAL PERSONAL LABORAL	GRUPO DE COTIZACIÓN
A1	1	1
A2	2	2
C1	3	3, 4, 5
C2	4	6, 7
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (Ley 5/2015)	5	8, 9, 10, 11

Art. 7. *Trienios.*—El personal laboral tendrá derecho al reconocimiento de la antigüedad, computándose por trienios, y abonándose según lo establecido en la LGPE para el personal funcionario según la equivalencia derivada de la tabla anterior.

Será de aplicación al personal laboral municipal la regulación contenida en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública.

Art. 8. *Pagas extraordinarias.*—Las pagas extraordinarias del personal laboral estará formada por los conceptos regulados en la Relación de Puestos de Trabajo en caso de su aprobación y entrada en vigor y en la Legislación básica del estado en función pública, o en su defecto por el importe de una mensualidad de conformidad con lo dispuesto en el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo que pueda establecerse respecto de los gastos de personal en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado en cuanto a los conceptos que la conforman y cuantías económicas. La paga extraordinaria del mes de junio se abonará el día 20 de junio de cada año, y la paga extraordinaria del mes de diciembre se abonará el día 20 de diciembre de cada año.

SECCIÓN III

Condiciones de trabajo

Art. 9. *Jornada de trabajo y horarios generales.*—La jornada de trabajo de los empleados municipales será en cómputo anual la misma que se fije para el personal de la Administración del Estado realizándose con carácter flexible de lunes a viernes, sin perjuicio de los horarios especiales. Respecto de los horarios de trabajo, estos serán los que resulten de los calendarios de trabajo aplicables a cada Servicio, debiendo ser aprobados

anualmente antes del 28 de febrero, previa consulta con la representación sindical según las reglas previstas para la Comisión Paritaria del artículo quinto.

Los trabajadores laborales disfrutarán de una pausa en la jornada de trabajo, por un período de treinta minutos, computable como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios. El personal que tenga jornada de mañana y tarde disfrutará de una pausa para comer en la jornada de trabajo por un período de una hora.

Art. 10. *Jornada de trabajo y horarios especiales.*—Se entienden como jornadas y horarios especiales, todos aquellos realizados en jornada partida, en régimen de turnos, relevos, sábados, domingos, festivos, etc., las cuales serán retribuidas conforme a lo establecido en la Relación de Puestos de Trabajo o por razón de servicio, respecto de los distintos puestos de trabajo conforme a criterios de uniformidad e igualdad.

Entre la terminación de la jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo doce horas, exceptuándose los cambios de turno mensuales en los cuerpos especiales.

Se considera horario nocturno desde las 22:00 horas hasta las 06:00 horas durante todo el año.

Art. 11. *Servicios extraordinarios.*—Los servicios extraordinarios deberán ser comunicados y autorizados por la Alcaldía Presidencia con una antelación de setenta y dos horas, ya sea por encomendación del Alcalde o petición razonada del empleado, que en ningún caso para personal laboral podrá superar las 80 horas anuales. Los extraordinarios imprevistos, serán comunicados lo antes posible, debiendo ser comunicado el hecho que lo provoca al interesado.

En la medida de lo posible se intentará que dichos servicios extraordinarios sean realizados de forma equitativa y sin perjuicio de la autorización permanente que por sus peculiaridades se den para el servicio de actividades culturales.

Todo el personal que realice servicios extraordinarios serán retribuidos conforme al siguiente baremo:

- Hora extraordinaria normal (HN): El importe será el resultado de multiplicar por 1,72 el precio de la hora ordinaria, que se obtendrá de dividir el salario anual entre los días de trabajo efectivo (determinado para la AGE).

$$\frac{\text{Salario Bruto Anual} \times 1,5}{\text{(Ejemplo) } 1.647}$$

- Hora extraordinaria festiva o nocturna (HFON): El importe será el resultado de multiplicar por 2,00 el precio de la hora ordinaria, que se obtendrá de dividir el salario anual entre los días de trabajo efectivo (determinado para la AGE).

$$\frac{\text{Salario Bruto Anual} \times 2,00}{\text{(Ejemplo) } 1.647}$$

- Hora extraordinaria festiva y nocturna (HFYN): El importe será el resultado de multiplicar por 2,25 el precio de hora ordinaria, que se obtendrá de dividir el salario anual entre los días de trabajo efectivo (determinado para la AGE).

$$\frac{\text{Salario Bruto Anual} \times 2,25}{\text{(Ejemplo) } 1.647}$$

A efectos de los cálculos anteriores, se computarán festivas las horas realizadas entre las 0 horas del sábado y las 24 horas del domingo, salvo para el personal que preste servicios de forma habitual en esos días, en cuyo caso, se abonarán las realizadas fuera de su jornada habitual.

Asimismo, contemplar la posibilidad de poder disfrutar las horas extraordinarias como tiempo libre, siempre y cuando no se perjudique el servicio, atendiendo a la proporción siguiente:

HN	1,5 HORAS A DISFRUTAR
HFON	2,00 HORAS A DISFRUTAR
HFYN	2,25 HORAS A DISFRUTAR

Con carácter general la retribución de las horas extraordinarias serán retribuidas en tiempo libre, excepcionalmente y bajo mandato previo del Alcalde-Presidente serán con los límites del presupuesto en vigor. El derecho a la compensación deberá solicitarse con antelación suficiente, debiendo contar con el visto bueno del responsable del servicio y el Concejal correspondiente. El derecho al descanso deberá realizarse por jornadas completas.

Todo lo anterior, previo cumplimiento de los trámites reglamentarios, y especialmente lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, RD 861/1986 de retribuciones del personal al servicio de la Administración Local y demás normas de general aplicación, sobre abono de gratificaciones por servicios extraordinarios.

Art. 12. *Días festivos, retribuidos y no recuperables.*—Se reconocen como días festivos, retribuidos y no recuperables los señalados en las diferentes normas que se aprueben con carácter nacional y regional para los diferentes años a que extiende su vigencia el presente Convenio, así como los que con carácter retribuido y no recuperables se aprueben para cada año por el Pleno de la Corporación con carácter de Fiestas Locales para el Ayuntamiento de Torrejón de Velasco.

De lo anterior, se reconocen con carácter retribuido y no recuperable, los siguientes:

- Festividad de San Nicasio (11 de octubre).
- Festividad de San Isidro (15 de mayo).

Los días festivos que figuran en este apartado podrán declararse laborables en función de los ajustes que se pacten en los calendarios laborables de trabajo para cada año concreto. Anualmente, con ocasión de la aprobación de los calendarios laborales, podrá acordarse el disfrute de la festividad de San Nicasio como día de libre disposición.

Los días 24 y 31 de diciembre que no correspondan a días de libre disposición de conformidad con la regulación de la AGE, podrá acordarse la inactividad de un servicio o varios en función de sus necesidades y de los ajustes que se pacten con la aprobación de los calendarios laborales de cada año.

Art. 13. *Vacaciones.*—En materia de disfrute del permiso por vacaciones se estará a lo dispuesto por la normativa y pactos autonómicos que, en cada momento, resultarán de aplicación para el ámbito de la función pública de Madrid, así como el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre.

En este sentido:

- Todos los empleados tendrán derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de un período vacacional retribuido de veintidós días hábiles anuales, o los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios prestados. Podrán denegarse los días de vacaciones solicitados por necesidad del servicio, siempre que dicha denegación esté debidamente motivada.

A los efectos previstos, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. En las jornadas especiales no se considerarán días hábiles los días de descanso. Por el contrario, si serán días hábiles en las jornadas especiales los sábados, domingos y festivos que se realicen como servicio ordinario.

- Las vacaciones habrán de disfrutarse preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto o septiembre en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siendo, en todo caso, obligatorio su disfrute dentro del año natural o hasta el quince de enero del año siguiente cuando por causas debidamente justificadas imputables a las necesidades del servicio, no hubiera podido disfrutar dentro del año natural.

La denegación de las vacaciones en los períodos que solicite el empleado público habrá de ser realizada de forma motivada y dentro del período de solicitud de vacaciones (antes del 15 de abril).

- Con la finalidad de conciliar la vida laboral y familiar del personal del Ayuntamiento de Torrejón de Velasco, se procurará facilitar que el disfrute de las vacaciones de aquellos que tengan hijos en edad escolar sea coincidente con el período de vacaciones escolares de los mismos. Con esta misma finalidad se procurará facilitar la coincidencia en el disfrute cuando ambos cónyuges o parejas de hecho presten servicios en el Ayuntamiento de Torrejón de Velasco.
- Los criterios de fijación de la concesión de vacaciones, se hará de forma rotativo.
- Al objeto de garantizar el funcionamiento y organización de los servicios, las unidades administrativas confeccionarán, con anterioridad al 15 de abril de cada año,

un calendario en el que se recogerán los períodos de vacaciones solicitados por el personal que preste servicio en la unidad.

Los calendarios de vacaciones deberán ser expuestos en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y en los Tablones de los departamentos, para conocimiento de todo el personal.

- A las vacaciones podrán acumularse la licencia de matrimonio, los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento (en estos últimos casos aún habiendo expirado el año natural que tal período corresponda) siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- La enfermedad, debidamente acreditada, sobrevenida inmediatamente antes de comenzar el período vacacional establecido en el calendario, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del momento de su disfrute, teniéndose siempre en cuenta las necesidades del servicio.
- Cuando el período 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 ese mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad. En el caso de baja por maternidad, en caso de que esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizando el período de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el quince de enero del año siguiente.
- Los/las trabajadores/as que en la fecha del inicio de sus vacaciones anuales se encontrasen en situación de IT distinta de las anteriores, comenzarán a disfrutar dicho período al día siguiente de su alta, si ésta se produce dentro del año, y si no se produjera dentro del año se fijará con un mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

Art. 14. *Permisos y licencias.*—El personal del Ayuntamiento de Torrejón de Velasco tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias, que en todo caso, estarán sujetos a cambios normativos que los regulen en cada momento, pudiendo dejar de tener derecho a alguno de ellos o tener derecho a otros distintos, así como sus modificaciones.

En el momento actual serían los siguientes, sin perjuicio de lo anteriormente indicado:

- Permisos de los empleados públicos. En defecto de legislación aplicable los permisos y su duración serán, los siguientes:
 - Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave y/u hospitalización 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 distinta.
Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave y/u hospitalización 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 cuatro días cuando sea distinta.
 - Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
 - Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que legal o reglamentariamente se determine, debiendo comunicar con un tiempo suficiente de 72 horas y entregándose en todo caso al Concejal del Área el justificante para su control a posteriori.
 - Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de celebración con un máximo de diez días al año.
 - 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 de conformidad con lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.
 - Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia de trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de 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 en tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- 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 física que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.
- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 por 100 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 para todos los titulares.

- Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la vida familiar y laboral.
- Por matrimonio, quince días.

— 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:

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

- Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: 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 o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios 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 del 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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa 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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en esta cláusula 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 simple una duración no inferior a un año.

- Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: Tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa 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 dos apartados anteriores.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos previstos en los dos apartados anteriores.

En los casos previstos en los tres puntos anteriores el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del trabajador/ra y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, 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 y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período del 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.

Los empleados públicos municipales que se encuentren en situación de maternidad, adopción, acogimiento y paternidad, percibirán las retribuciones por conceptos básicos y complementarios, salvo gratificaciones por servicios extraordinarios, productividad y horas extraordinarias, que tuvieran asignadas a la fecha del inicio de los permisos previstos por parto, adopción o acogimiento y por paternidad y hasta la finalización de dichos permisos.

El personal a que se refiere el apartado anterior que no tenga la condición de beneficiario de la prestación económica establecida en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación para las contingencias mencionadas en el mismo, percibirá durante estas situaciones el importe retributivo establecido en el párrafo anterior con cargo al presupuesto municipal.

- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada municipal: 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 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 reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

- Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el personal municipal tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado de cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años de edad. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado público tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de la jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

La posibilidad de que la reducción de jornada se pueda acumular en jornadas completas, se regirá por la normativa aplicable en su caso.

- Permisos no retribuidos: Todos los empleados con plaza definitiva con una antigüedad mínima de dos años tendrán derecho, en casos de necesidad justificada, a una licencia sin retribución alguna, pero con satisfacción de derechos pasivos y cotización a la Seguridad Social, por un plazo no superior a tres meses cada dos años.
- Excedencias: Todos los trabajadores del Ayuntamiento de Torrejón de Velasco tendrán derecho a excedencia voluntaria por interés particular, regulándose las condiciones de concesión, duración, reingreso, renovación y cualquiera otras, según lo establecido por la legislación vigente y, especialmente por lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Durante el período de excedencia voluntaria, quedarán en suspenso todos los derechos y obligaciones de los trabajadores en excedencia voluntaria, y por tanto, no percibirán remuneración alguna, ni será contado dicho tiempo para el cómputo de antigüedad, siendo dado de baja en la Seguridad Social.

La reserva de puesto será exclusivamente por los dos primeros años de excedencia voluntaria, en los siguientes años tendrán derecho de incorporación preferente cuando exista vacante la plaza y este recogida en la RPT.

Art. 15. Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal.—Los empleados públicos municipales percibirán durante esta situación el importe de las retribuciones por conceptos básicos y complementarios que tuvieran asignadas en la fecha de inicio de la Incapacidad Temporal, salvo gratificaciones por servicios extraordinarios, productividad y horas extraordinarias siempre que exista intervención quirúrgica, ingreso hospitalario y enfermedad grave atendiendo a la normativa vigente en cada momento.

Se percibirán las diferencias entre la prestación económica establecida para las contingencias mencionadas en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación y dicho importe retributivo, en concepto de mejora de la prestación económica establecida para las contingencias en el Régimen de la Seguridad Social aplicable y con los límites del Real Decreto 20/2012 en D.T. 15.^a o normativa en vigor aplicable, a lo dispuesto en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, y a la normativa vigente en cada momento.

El personal a que se refiere el párrafo anterior que no tenga la condición de beneficiario de la prestación económica establecida en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación para las contingencias mencionadas en el mismo, percibirá durante estas situaciones el importe retributivo establecido en el apartado anterior con cargo al presupuesto municipal salvo que la ausencia de prestación a cargo de la Seguridad Social, se deba a la expresa denegación de la misma, a consecuencia de que el beneficiario haya actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, rechace o abandone sin causa razonable el tratamiento que le fuere indicado o se produzca su incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias, exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos encargados de la gestión, en cuyo caso, no procederá abono alguno.

Estos importes serán abonados hasta que se produzca el alta médica del trabajador, curación, o hasta la fecha de Incapacidad Permanente, en el caso de que la Seguridad Social dicte Resolución por la que se conceda la misma, si bien, en ningún caso el abono de las referidas diferencias retributivas podrá exceder su duración de 24 meses contados desde la fecha en que se inició la Incapacidad Temporal.

Art. 16. *Delegado de prevención y comité de seguridad y salud.*—Los delegados de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los empleados en todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral en el ámbito de la Administración Local, y de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo.

De conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes de personal, en el ámbito de los órganos de representación. También podrá designarse a trabajadores, que no formen parte de los órganos de representación si las Organizaciones sindicales así lo estimaran.

En cuanto a competencias y facultades se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, regulado en la Ley 31/1995, sobre Prevención de Riesgos Laborales estará constituido, de conformidad con la legislación vigente.

La Corporación, facilitará a este Comité los medios necesarios que estén a su alcance para el cumplimiento de su misión. Dicho Comité de Seguridad y Salud, será asesorado en el desempeño de sus cometidos, por el servicio de Prevención propio o ajeno.

Art. 17. *Vestuario.*—La Corporación garantizará la entrega de uniformes, ropa y/o calzado en los siguientes términos:

— Conserje/agente notificador.

Ropa de trabajo:

- Dos camisas polos de invierno.
- Dos pantalones de invierno.
- Un jersey polar.
- Dos camisas polos de verano.
- Dos pantalones de verano.
- Un par de zapatos.

Art. 18. *Asistencia jurídica.*—La Corporación garantizará:

- a) La defensa jurídica y asistencia letrada a los trabajadores que la precisen por razón del ejercicio legítimo de sus funciones o cargo público, ante cualquier orden jurisdiccional, en su condición de demandado o perjudicado, salvo en los casos en los que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe y asimismo, salvo renuncia expresa del propio empleado al ser el Ayuntamiento el demandante.
- b) El abono de la fianza hasta un máximo de 6.000 euros, con cargo a la consignación presupuestaria correspondiente.
- c) Hacerse cargo de las costas procesales e indemnizaciones por responsabilidad civil que procedan según la legislación vigente. No obstante lo anterior, en el caso de que concurra dolo, culpa o negligencia grave por parte de los trabajadores mu-

nicipales, el Ayuntamiento, previa la instrucción del correspondiente procedimiento, repetirá contra los mismos el tanto de responsabilidad en que hubieran incurrido.

En el supuesto de que el empleado municipal opte por la designación de letrado y procurador externo no perteneciente a los servicios jurídicos municipales, se precisará comunicación previa en la que se acepte la designación efectuada. En este supuesto el importe de los honorarios del letrado y procurador que abonará el Ayuntamiento no podrán exceder de la cuantía señalada por las normas del Colegio de Abogados y Procuradores sobre Honorarios Profesionales y siempre en función de las disponibilidades presupuestarias del Ayuntamiento.

El Ayuntamiento ejercerá las acciones que le confiere la legislación vigente, en particular, la acción de regreso contra el trabajador que hubiera incurrido en dolo, culpa o negligencia grave, previa instrucción del procedimiento a que se refiere el artículo 145 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

SECCIÓN IV

Acción social

Art. 19. *Aspectos sociales.*—Durante el período de vigencia del presente Convenio la cuantía a percibir por tal concepto, experimentará el mismo aumento fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para esos años respecto de los gastos de personal. Cuando en años sucesivos se prorrogue hasta su nueva negociación el Convenio Colectivo, con el plazo máximo de dos años, se incrementarán dichos acuerdos sociales en la misma cuantía que las retribuciones.

La representación sindical podrá recabar toda clase de información relacionada con las cuestiones de personal que afecten a las cláusulas establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Art. 20. *Ayudas sociales.*—La Corporación creará un Fondo para Ayudas Sociales por importe de 8.000 euros anuales a compartir por la totalidad de empleados municipales del Ayuntamiento.

Serán beneficiarios de las ayudas sociales únicamente los trabajadores municipales e hijos menores de edad que formen parte de su unidad familiar, debiendo aportar fotocopia del libro de familia junto con la solicitud. Se extiende este derecho a los descendientes menores de edad, con la excepción de las bolsas de estudios (cuyo derecho se extiende también a los descendientes mayores de edad hasta los 28 años), de las parejas de hecho inscritas ya sean o no hijos biológicos, incluidos los supuestos de parejas separadas o divorciadas.

Las ayudas sociales y sus importes, por miembro de unidad familiar, serán las siguientes:

1. Bolsa de estudios (límite por miembro de unidad familiar):

Estas ayudas no serán compatibles con las ayudas directas que otorga la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid.

- Guardería: 150 euros anuales.
- Educación Infantil, Educación Primaria y 1.º y 2.º de Enseñanza Secundaria Obligatoria: 100 euros anuales.
- 3.º y 4.º de Enseñanza Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Módulos de formación Profesional de Grado Medio, Módulos de Formación Profesional de Grado Superior: 150 euros anuales.
- Estudios en Escuela Oficial de Idiomas y Conservatorios: 40 por 100 de las tasas vigentes hasta un máximo de 150 euros.
- Estudios de nivel universitario realizados en Universidades Públicas (Títulos públicos homologados por el Ministerio de Educación y Ciencia) o privadas que respondan a un plan de estudios aprobado por el Ministerio de Educación y Cultura o por el organismo correspondiente en las Comunidades Autónomas con competencias transferidas en materia de educación y cuya terminación suponga la obtención de un título académico de este nivel, o título homologable con la titulación española si los estudios se efectúan en una Universidad pública en un país perteneciente a la Unión Europea, Estudios de Doctorado (con un máximo de 300 euros para el año 2016). No tendrán derecho a ayuda social por este concepto en caso de estudios en centros privados.

Para el devengo de la Bolsa de Estudios deberá presentarse justificante que acredite la realización de los estudios, así como el abono, en firme, de las tasas de matrícula correspondientes.

El plazo anual de presentación de solicitudes será el comprendido entre el 1 de septiembre y el 15 de noviembre (ambos inclusive) de cada año, resolviéndose inicialmente por la Comisión Paritaria, formada por representantes sindicales y el Concejal de Personal, concediendo un plazo de reclamaciones de cinco días naturales y aprobándose definitivamente por el órgano competente.

La Concejalía de Personal estará facultada para requerir cuanta documentación sea precisa para comprobar la veracidad de lo alegado por el peticionario.

El falseamiento de los datos por parte del peticionario implicará la pérdida de la Bolsa, con independencia de las responsabilidades en que pudiera incurrir.

2. Otras Ayudas Sociales (límite por miembro de unidad familiar):

— Gafas y lentes de contacto. En el supuesto de adquisición de gafas prescritas facultativamente, la ayuda económica, consistirá en un máximo de 100 euros anuales para toda la unidad familiar, incluida la montura, salvo que se trate de:

- Lentes bifocales o dos gafas para cerca y lejos, en cuyo caso se abonará un máximo de 150 euros anuales.
- Lentes de contacto, se abonará el 100 por 100 del precio resultante, hasta un máximo de 100 euros anuales.

Dichas subvenciones por cualquiera de los conceptos anteriores, sólo se podrán otorgar una vez cada dos años, salvo en el supuesto de que se justifique mediante informe médico especialista el cambio de graduación, en cuyo caso se podrá conceder una al año por miembro de la unidad familiar.

- Tratamiento y aparatos ortopédicos, será del 100 por 100 de su importe, incluido zapatos para el tratamiento de pies planos, con un máximo de 50 euros para toda la unidad familiar.
- Sillas de ruedas, será de un 40 por 100 de la aportación del propietario/a hasta un máximo de 300 euros para toda la unidad familiar.
- Prótesis dentales. En este sentido, las prestaciones ortoprotésicas dentales a subvencionar por el Ayuntamiento de Torrejón de Velasco son las siguientes:
 - Dentadura completa: 300 euros/año/miembro unidad familiar.
 - Dentadura superior o inferior: 150 euros/año/miembro unidad familiar.
 - Empaste: 30 euros/unidad/con un límite por miembro de unidad familiar de 90 euros.
- Implante osteointegrado compatible con dentadura: 150 euros/año/miembro unidad familiar.
- Endodoncia: 50 euros/año/miembro unidad familiar.
- Ortodoncia hasta los 18 años, el 30 por 100 del presupuesto hasta un máximo de 300 euros.

En relación a las cantidades subvencionadas conforme a los apartados anteriores señalar:

- En el apartado 1,2 y 6 se establece un período de carencia de 5 años en cada uno de los supuestos (una vez cada cinco años).
- Las piezas, fundas y empastes provisionales no serán causa de ayuda económica.
- Las prestaciones odontológicas prestadas por el Servicio Madrileño de Salud no darán lugar a las ayudas referenciadas anteriormente.

Art. 21. *Seguridad y salud laboral.*—Se realizarán los reconocimientos médicos que correspondan según lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, podrá exigir una revisión médica de trabajadores individualmente, o de colectivos, en los casos justificados en que se considere necesario, en función de los riesgos del puesto de trabajo que ocupe.

Art. 22. *Seguro de accidente.*—La Corporación mantendrá la póliza de seguro de accidentes suscrita a favor del personal municipal para el caso de invalidez permanente absoluta y de muerte, en los términos, condiciones y cuantías que figuren en la póliza actualmente suscrita.

Art. 23. *Jubilaciones.*—Las jubilaciones y demás derechos pasivos del personal municipal se regularán por lo dispuesto en la normativa de Seguridad Social.

En materia de jubilación parcial del personal municipal se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

Art. 24. *Anticipos reintegrables.*—Los trabajadores municipales podrán pedir anticipos según lo establecido en el Real Decreto Ley 2608, de 16 de diciembre de 1929, de anticipos a los funcionarios públicos.

SECCIÓN V

Sindicación

Art. 25. *Derechos sindicales.*—En todo lo referente a negociación colectiva, representación y participación institucional de las condiciones de trabajo de los empleados públicos se estará a lo dispuesto en la normativa aplicable en cada momento.

El crédito horario será el que se determine en la normativa estatal. Estas horas no se computarán cuando se trate de actuaciones o reuniones con la Corporación u organismos autónomos de ésta o con tribunales calificadores. Las horas atribuidas a cada delegado podrán concentrarse según las necesidades del mismo, excluyéndose, en cualquier caso, los procesos negociadores.

Los representantes sindicales tendrán derecho a conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos, consultar el libro de matrículas y el de Inspección de Trabajo. Tendrán acceso y visitarán el cuadro horario, del cual recibirán una copia. También recibirán una de los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones de la Seguridad Social, de las tablas salariales de todas/as los/las trabajadores/as, incluyendo todos los conceptos, a un ejemplar de la memoria anual y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los/las trabajadores/as.

Los representantes sindicales tendrán derecho a utilización de fotocopiadora, multico-pista y demás aparatos de reprografía para uso de administración interna de los delegados de personal y secciones sindicales.

Se facilitará a los Delegados de Personal y Secciones Sindicales de los tablones de anuncios necesarios para que bajo su responsabilidad coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares perfectamente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores-as de una forma fácil y clara.

Si rebasar el máximo de horas sindicales establecido en el punto 1 del presente artículo, los delegados de personal podrán acumular mensualmente las horas de uno o varios componentes, pudiendo quedar liberados de sus puestos sin perjuicio de su remuneración ni detrimento de los demás derechos que asisten al resto de trabajadores/as y previa comunicación a la Dirección General de Personal del organismo correspondiente. Estas horas serán gestionadas por la sección sindical correspondiente, pudiendo ser cedidas a cualquier afiliado que lo precise, previa justificación a dicha sección sindical.

Los delegados de personal tendrán, además de las garantías recogidas en el presente convenio, las entidades en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores desde el momento de su elección como candidatos hasta los cuatro años después del cese de su cargo, así como en la Ley 9/1987 de 12 de junio de Órganos de Presentación, Determinación de las condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Art. 26. *Asambleas.*—Los trabajadores tendrán derecho a celebrar Asambleas en las dependencias municipales, rigiéndose el ejercicio de este derecho por la normativa que, en cada momento, resultara de aplicación en materia de derecho de reunión de los empleados públicos.

Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y la parte convocante legitimada.

Para causar el derecho anteriormente referido, la solicitud deberá ser formulada por la representación sindical. La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo.

La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo.

SECCIÓN VI

Asuntos diversos

Art. 27. *Incompatibilidades.*—El régimen de incompatibilidades, se regulará por lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y normativa de desarrollo, así como la normativa vigente en cada momento, comprometiéndose la Corporación al estricto cumplimiento de las mismas como medida de fomento de empleo.

Art. 28. *Formación y promoción profesional.*—La formación y promoción de trabajadores se efectuarán de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 5/2015, de 30 de octubre, del Texto Refundido Estatuto Básico del Empleado Público y demás normas de general aplicación.

La asistencia a cursos u otras modalidades de formación tendrá la consideración de trabajo efectivo y computable como jornada laboral, estableciéndose un límite máximo de 60 horas anuales, salvo autorización expresa del Concejal de Personal.

Los empleados municipales tendrán derecho a las siguientes dietas:

- Kilometraje según Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.
- En caso de pernoctación, dieta máxima prevista según el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Art. 29. *Indemnizaciones por razón del servicio.*—Se aplicará la legislación vigente. En cuanto a las indemnizaciones por uso de vehículos particulares, la indemnización a percibir por el trabajador municipal como gasto de viaje por el uso de vehículo particular en comisión de servicio, previamente ordenada por escrito por el Alcalde o Concejal delegado, se devengará de acuerdo con las cuantías previstas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Art. 30. *Asistencia a órganos judiciales.*—En el supuesto de asistencia a órganos judiciales por razones del servicio será de aplicación en régimen que se relaciona. En todo caso, deberán aportarse justificantes de la asistencia y hora de finalización de la comparecencia.

Se percibirá en concepto de indemnización, la cantidad correspondiente a desplazamiento según el presente acuerdo, es decir, se abonará la cantidad que resulte del uso del vehículo según se establece en las cláusulas anteriores.

Art. 31. *Confidencialidad.*—De acuerdo con el artículo 53 de la Ley 5/2015, de 30 de octubre, del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, los trabajadores municipales guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que se pueda hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—La Corporación se compromete a constituir Bolsa de Empleo en determinados puestos de trabajo, en los que se considere oportuno y necesario su constitución, dadas las características de los puestos a cubrir, todo ello de conformidad con lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado en cuanto a la tasa de reposición de efectivos y selección de nuevo personal.

Segunda.—El Ayuntamiento de Torrejón de Velasco promoverá anualmente la negociación de una Oferta de Empleo Público con los puestos y plazas vacantes derivados de la valoración de Puestos de Trabajo y Plantilla de Personal Municipal, todo ello de conformidad con lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado en cuanto a la tasa de reposición de efectivos y selección de nuevo personal.

La Oferta de Empleo Público con todas las plazas dotadas presupuestariamente que a la fecha de aprobación de la plantilla, conjuntamente con los Presupuestos, no hayan sido cubiertas de forma definitiva. La relación de plazas incluidas en la oferta de empleo público se probará de conformidad con lo establecido en el artículo 21.1 g) de la Ley 7/85, de 2 de abril remitiendo al BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID para su publicación en el plazo de un mes desde la aprobación de la plantilla por el Pleno.

Con carácter general, y siempre que exista en plantilla personal funcionario o laboral que reúna los requisitos exigidos, las plazas vacantes existentes en el Ayuntamiento se ofrecerán en régimen de promoción interna tanto para los funcionarios como para los laborales, con carácter previo a su inclusión en la Oferta de Empleo Público, siendo el procedimien-

to de selección por oposición. El Ayuntamiento se reserva la posibilidad de cubrir determinados puestos de trabajo de especiales características mediante convocatoria libre, debiéndolo poner en conocimiento de los representantes sindicales de personal.

Los empleados que se encuentren en la situación de interinidad, podrán optar, con carácter interino (o definitivo/fijo) a las plazas de promoción interna para la que deberán cumplir los requisitos mínimos de acceso que se establezca en la convocatoria correspondiente y en todo caso una antigüedad de 3 años.

La atribución de funciones de carácter temporal y coyuntural podrá realizarse por un plazo máximo de 1 año, garantizando los principios de igualdad y concurrencia, siempre que la plaza figure vacante en la RPT aprobada.

Las plazas que por necesidad urgentes del servicio tengan que ocuparse antes de la Oferta de Empleo Público, podrán ser convocadas para su provisión con carácter interino o temporal hasta su cobertura definitiva.

Tercera.—Se adoptarán medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral cumpliendo el Plan de Igualdad con el alcance y contenido previsto en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad entre mujeres y hombres.

En todo caso, se establecerán acciones positivas en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación para las personas de sexo menos representado.

Los representantes de personal tendrá derecho a recibir información relativa a la aplicación del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, entre los que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres, medidas de igualdad adoptadas, planes de igualdad y aplicación de los mismos.

Cuarta.—El texto íntegro del presente Convenio, una vez suscrito por las partes, será publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

La cláusula decimonovena en la cual se regulan las ayudas sociales permanecerá suspendida mientras se encuentre vigente en el Ayuntamiento de Torrejón de Velasco Plan de Ajuste o Plan Económico-Financiero.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados la totalidad de Pactos, Convenios y Acuerdos anteriores, así como cuantas instrucciones, acuerdos parciales y otras disposiciones de igual o inferior rango puedan oponerse, por ser incompatibles o limitar los acuerdos aquí adoptados.

Lo manda y firma el Sr. Alcalde-Presidente, ante mí el Secretario General, en cumplimiento del mandato adoptado del Pleno de la Corporación en sesión celebrada en fecha, en Torrejón de Velasco, a

(03/7.983/17)

