

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 23 de febrero de 2018, 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 Valdilecha (personal laboral) (código número 28013432012005).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Valdilecha (personal laboral), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 26 de mayo de 2017; 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 23 de febrero de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO VALDILECHA

PREAMBULO

El presente convenio colectivo se concierta entre el Ayuntamiento de Valdilecha, representado por su Alcalde-Presidente o persona en quien delegue, y el representante Sindical del personal laboral del Ayuntamiento.

A nivel general de este convenio, el Alcalde-Presidente de Valdilecha o persona en quien delegue y el representante sindical de los trabajadores del Ayuntamiento de Valdilecha son los interlocutores validos y legítimos para la negociación y la firma de este convenio colectivo.

Capítulo 1 Disposiciones generales

Art. 1. Finalidad

El presente Convenio Colectivo, establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Valdilecha, todos sus organismos Autónomos y Empresas Públicas.

Artículo 2. Ámbito personal

Será de aplicación a todo el personal laboral del Ayuntamiento de Valdilecha, cualquiera que sea el centro de trabajo o instalación en que estén destinados.

Quedan exceptuados del ámbito de aplicación, las prestaciones reguladas en el capítulo 8 respecto del personal contratado por el Ayuntamiento en el seno de convenios que suscriba con el Servicio regional de empleo u organismos similares y respecto a los trabajadores contratados por períodos inferiores a 6 meses.

Art. 3. Ámbito territorial

Se aplicará al personal a que se refiere el artículo anterior cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio y el número de trabajadores que lo atiendan, considerándose a tal efecto el Ayuntamiento como una única unidad de trabajo.

Art. 4. Ámbito temporal

La duración del presente Convenio será desde el día 1 de Enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019, excepto en los temas que se especifican a continuación cuya revisión se efectuará anualmente, en el primer trimestre de cada año:

- Los incrementos retributivos (revisión salarial).
- La valoración y clasificación de los puestos de trabajo.
- La jornada y horarios (trabajo en domingos y festivos).
- El fomento de empleo y las jubilaciones, horas extraordinarias, plazas vacantes, suplencias, participación en la Oferta de Empleo Público.
- Cuantía y distribución de los fondos adicionales.
- Planes de Formación.

Art. 5 Ámbito de aplicación temporal

El presente Convenio entrará en vigor desde el momento de la firma por las partes, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y todos los efectos de él pactado lo serán con carácter retroactivo a partir del 1 de enero del año 2017.

El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente un mes antes de la fecha de finalización, y hasta tanto no se lograse acuerdo expreso seguirá vigente la totalidad del mismo.

Art. 6. Indivisibilidad del acuerdo

Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente. (Se considera texto global del Convenio, sus cláusulas, articulado, tablas salariales, disposiciones anexas y las futuras y posibles modificaciones que se pacten en la Comisión Paritaria que se anexionarán al presente Convenio).

Art. 7. Garantía personal

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

Art. 8. Comisión de seguimiento

Dentro del plazo de quince días desde la entrada en vigor del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria formada por los representantes legales de los trabajadores y un número igual de representantes del Equipo de Gobierno, actuando como Presidente el Alcalde o persona en quien delegue y como Secretario el de la Corporación con voz pero sin voto. También podrán asistir con voz pero sin voto, los representantes de las Secciones Sindicales legalmente constituidas. Cada una de las partes podrá invitar, en virtud del mayor conocimiento de los temas que se traten, a otras personas con carácter de asesores.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes. Dicha reunión se celebrará obligatoriamente dentro de las 48 horas siguientes a su petición.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- La interpretación de la totalidad del articulado, cláusulas y anexos al convenio:
- La vigilancia de lo pactado:
- La facultad de anexionar al Convenio nuevos acuerdos si los hubiera:
- La conciliación previa y no vinculante a los conflictos colectivos:
- La adecuación y mantenimiento de la valoración de puestos de trabajo:
- Todas aquellas actividades que entiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

Resolución de discrepancias

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 en su Reglamento

2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos reguladores 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. 9. Plantilla

En el plazo de seis meses a la firma de este Convenio se elaborará un catálogo de funciones de los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Valdilecha, en el que se recogerán las diferentes funciones, niveles, categorías, responsabilidades de cada puesto, así como la valoración de los mismos.

Capítulo 2**Empleo****Art. 10. Empleo**

La Corporación se compromete a la normalización de las Ofertas de Empleo Público con carácter anual (aprobación, publicidad, desarrollo, contratación, etc.), evitando interinidades y temporalidades superiores a este período.

La Corporación garantiza la creación en plantilla de los puestos de trabajo necesarios para la prestación de los servicios profesionales de carácter permanente.

Los planes de empleo deberán contemplar de forma conjunta las actuaciones a desarrollar tanto del personal funcionario como laboral del Ayuntamiento u organismo correspondiente.

Deberán argumentarse suficientemente los motivos de eventuales supresiones de puesto de trabajo que no podrán darse como consecuencia de subcontratación del servicio correspondiente, salvo en los casos en que exista entre las partes.

Los mencionados planes de empleo se deberán entregar a la representación sindical con una antelación de al menos treinta días de su puesta en marcha.

Art. 11. Control

La confección y desarrollo de la OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO del Ayuntamiento, la movilidad, promoción interna, traslados, ascensos e ingresos, se formalizará a través de la Comisión Paritaria, siguiendo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Capítulo 3**Calendario de trabajo**

Art. 12. El calendario de trabajo será el que el organismo competente de la Administración Autonómica, en su caso, la Comunidad de Madrid, con las peculiaridades establecidas en este convenio colectivo

Art. 13. Jornada laboral

La jornada laboral común obligatoria será de 37,5 horas semanales, una vez descontados los días de vacaciones, permisos y fiestas y sin perjuicio de las jornadas especiales, que se trabajarán de lunes a viernes, equivalente a siete horas y media diarias en horario flexible.

La jornada anual será de 217 días equivalentes a 1627,50 horas, respetándose las situaciones especiales de inferior jornada.

La jornada de invierno será de 8:00 a 15:30 horas, desde el 1 de Octubre al 30 de Abril.

La jornada de verano será de 7:00 a 14:30 horas, desde el 1 de Mayo al 30 de Septiembre.

Siendo conscientes de la necesidad para algunos colectivos de trabajadores de la presentación de servicios en franjas horarias distintas a las mencionadas y por la idiosincrasia de esos servicios, la Comisión Paritaria aprobará los cuadrantes de trabajo correspondientes a los mismos y con las limitaciones previstas en la Ley.

Se tendrá derecho a una pausa retribuida de 30 minutos en jornada continua y de 15 minutos en jornada partida y media jornada.

Todos los servicios tendrán un descanso semanal de dos días consecutivos preferentemente en sábado y domingo. De no poder librar se pasarán a otros dos días de la semana anteriores o posteriores, en cualquier caso, el periodo mínimo de descanso semanal no será nunca inferior a 36 horas.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 horas diarias, salvo en el caso de jornadas especiales negociadas en la Comisión Paritaria.

Capítulo 4**Vacaciones, permisos, licencias y excedencias****Art. 14. Licencias retribuidas**

Se tendrá derecho a disfrutar anualmente, de 6 días de permiso retribuido no recuperables. Este permiso podrá disfrutarse en cualquier época del año a elección del trabajador, excepto cuando por acumulación de peticiones para un mismo periodo de tiempo y Servicio, sea necesario establecer turnos. Con carácter general se garantizará que dichos turnos se cubren con el 50% de la plantilla.

Cuando se soliciten días de permiso en periodos anexos a festivos, puentes o consecutivos, el permiso no podrá superar una semana natural completa.

Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

El disfrute de estos días será dentro del año a que correspondan. Con carácter excepcional, se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.

Art. 15. Fiestas

Todos los trabajadores municipales tendrán derecho a disfrutar, además de las vacaciones de verano, doce fiestas generales, dos locales y los días, 24 y 31 diciembre.

Los empleados municipales podrán disfrutar de dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Art. 16. Vacaciones

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de 22 días hábiles, o en su caso, la proporción que corresponda cuando no se prestase servicio el año completo, computándose como mes completo las fracciones inferiores.

El comienzo y terminación de las vacaciones será dentro del año a que correspondan y estas no podrán en ningún caso ser sustituidas por compensaciones económicas. Con carácter excepcional, se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.

Las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de forma rotativa. Si por necesidad del servicio o causa ajena al trabajador, el periodo de vacaciones no se pudiera disfrutar entre las fechas indicadas, se aumentarán las vacaciones según la siguiente escala:

A excepción de Educadores/educadoras de la Casita de Niños que será en agosto.

Enero, Febrero o Diciembre: 4 días o el 25% del Salario Base a petición del trabajador.

Marzo, Abril, Mayo, Junio, Octubre o Noviembre: 3 días o el 19% del Salario Base a petición del trabajador.

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

Art. 17. Permisos retribuidos.

Previo aviso y justificación posterior del trabajador, este podrá ausentarse del trabajo con derecho a la percepción íntegra del salario en los siguientes casos:

1. Quince días por matrimonio, por convivencia reconocida de hecho de una pareja con independencia del sexo de sus componentes, que serán contados a partir de la fecha que conste en el correspondiente certificado.

2. Un día por matrimonio de familiares de hasta 2 grado de consanguinidad o afinidad en la fecha de celebración del acontecimiento. Ampliándose a dos días cuando se realice fuera de la Comunidad de Madrid. El período será de cuatro días cuando el acontecimiento se celebre fuera de la Península.

3. Tres días por fallecimiento de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad en la Comunidad de Madrid. Si el fallecimiento ocurriera fuera de la Península 5 días.

Los días citados se reducen en dos cuando el familiar o familiares sean sobrinos o tíos.

4. Dos días por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo de cónyuge o pareja del trabajador. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Además el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, cuando cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente (en este caso será la Seguridad Social quien determine si puede o no ser beneficiario, ya que será quien pague la prestación durante esas 4 semanas).

5. Tres días por aborto del cónyuge o pareja del trabajador.

6. De uno a siete días por operación o enfermedad grave, justificados mediante certificado médico, de familiares hasta 2 grado de consanguinidad o afinidad según las siguientes escalas en función de la gravedad:

PRIMER GRADO		SEGUNDO GRADO
Menos grave:	Dos (2) días	Un (1) día
Grave:	Cinco (5) días	Tres (3) días
Muy grave:	Siete (7) días	Cinco (5) días

Se ampliará un (1) día más si es fuera de la Comunidad de Madrid, y dos (2) días más si es fuera de la península.

A efectos de determinación de la gravedad de la enfermedad se estará a lo establecido en el repertorio orientativo de patologías suscrito por el Alcalde y el representante de los trabajadores, teniendo en cuenta además los siguientes criterios:

- La prueba diagnóstica que no requieran hospitalización no reviste, en principio, carácter de gravedad, y el trabajador no tendrá derecho al permiso retribuido recogido en este artículo.
- Las pruebas diagnósticas que requieran hospitalización se valorará según el criterio facultativo en función de la prueba diagnóstica de que se trate.
- La corrección por láser de defectos de la agudeza visual (sin hospitalización o factores de riesgo asociados), no revisten carácter de gravedad y el trabajador no tendrá derecho al permiso retribuido recogido en este artículo.
- Biopsias, extirpación de nódulos o tumores benignos de piel y anejos sin hospitalización no revisten carácter de gravedad y el trabajador no tendrá derecho al permiso retribuido recogido en este artículo
- La cesárea tendrá consideración de intervención quirúrgica menos grave, salvo complicaciones.

7. Por el tiempo necesario para la asistencia a consulta médica del trabajador, cónyuge o hijos, debiendo presentar justificante.

8. Dos (2) días por traslado de domicilio habitual.

9. Un (1) día para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas

Definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, con presentación de justificante.

10. Por trámites previos por razón del matrimonio, divorcio y/o separación dos (2) días.

11. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal y sin que en el desempeño de ese deber reciba el trabajador retribución o indemnización alguna.

Se entiende por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa. Dentro del mismo concepto deben incluirse también los deberes de carácter civil como:

- La participación en procesos electorales: "el personal nombrado como presidente o vocal de las mesas electorales y los que acrediten su condición de interventores o representantes de la Administración, tienen derecho durante el día de la votación a un permiso retribuido de jornada completa, si no disfrutaban en tal fecha del descanso semanal, y a una reducción de su jornada de trabajo de 5 horas el día inmediato posterior.
- El ejercicio del derecho de sufragio: hasta 4 horas libres con derecho a retribución, con la correspondiente reducción proporcional cuando el trabajo se preste a jornada reducida.

- El tiempo indispensable para el desempeño del cargo electivo de una Corporación local, que es el necesario para la asistencia a sesiones de pleno de la corporación o de las Comisión y atención de las delegaciones de que forme parte o que desempeñe el interesado.

- Tendrán la consideración de trámite de carácter civil los siguientes trámites: citaciones de Juzgados, citaciones de comisarías, Delegaciones de Gobierno, expedición o renovación de DNI, pasaporte, permiso de conducir, certificados o registros en centros oficiales, requerimientos o trámites notariales, tutorías en colegio de hijos menores,

El número de horas a que tiene derecho el trabajador para la realización de estos trámites es de 15 horas anuales.

12. Ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal:

Las prestaciones que recibirá el personal laboral del Ayuntamiento de Valdilecha, en situación de incapacidad temporal, serán:

a) Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes:

- Durante los 3 primeros días se reconoce un complemento retributivo hasta alcanzar el 50 por 100 de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

- Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, será el 75 por 100 de las retribuciones que se vinieran percibiendo por dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad

- A partir del día vigésimo primero, inclusive, podrá reconocerse una prestación equivalente al 100 por 100 de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

b) Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales o accidente laboral, la prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará desde el primer día hasta alcanzar el 100 por 100 de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Se establecen como supuestos en que con carácter excepcional, debidamente justificado, los trabajadores percibirán el 100 por 100 de las retribuciones que vinieran percibiendo, los siguientes:

a) Hospitalización.

b) Intervención quirúrgica que derive de cualquier tratamiento que esté incluido en la cartera básica de servicios a que se refiere el Real Decreto 1030/2006 de 15 de Septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización.

c) Incapacidad temporal derivada de exploraciones diagnósticas invasivas

d) Supuestos de incapacidad temporal derivados de procesos oncológicos.

e) Procesos de incapacidad temporal iniciados durante el estado de gestación, el tratamiento mediante técnicas de reproducción asistida o el período de lactancia aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o lactancia.

A efectos de fijar el complemento que garantice el 100 por 100 de las percepciones retributivas, se tomarán en consideración las retribuciones tanto básicas como complementarias, correspondientes al mes inmediato anterior a la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal.

En los supuestos que la situación de IT dé lugar a una intervención posterior quirúrgica u hospitalización, las retribuciones a percibir desde el inicio de aquella situación equivaldrán, igualmente, a las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de la incapacidad.

Si en el curso de una patología se produjeran una o varias recaídas, no se considerará como día primero de incapacidad el que corresponda al inicio de cada período de recaída, sino que se continuará con el cómputo del plazo a partir del último día de baja derivado de la incapacidad precedente.

Si durante el mes inmediato anterior no se hubieran percibido la totalidad de las retribuciones, por causas legalmente establecidas, la remuneración a tomar en consideración será la correspondiente a dicho período elevada al mes completo.

Si en el mes inmediato anterior no se hubieran percibido retribuciones, se tomarán como referencia las retribuciones del mes en que se inició la incapacidad temporal elevadas a la mensualidad completa.

En los casos de reducción de jornada, que lleven aparejada una disminución proporcional de retribuciones, la complementación hasta el 100 por 100 de las mismas se entenderá referida a la cuantía reducida proporcionalmente.

Días de baja por enfermedad sin deducción de retribuciones.- El descuento en nómina regulado en el epígrafe anterior no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, debidamente justificados y no den lugar a incapacidad temporal.

Art. 18. Permisos por motivos de conciliación de la vida Personal, Familiar y Laboral por razón de violencia de género

En todo caso se concederán los siguientes con las correspondientes condiciones mínimas: Permiso por parto: Tendrá una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir de segundo, en los supuestos del parto múltiple.

El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el 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 inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio de la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, en todo caso en estos permisos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciocho (18) semanas, que se ampliará en dos (2) semanas más en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento.

En cualquier caso, siempre, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente al respecto.

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 en el mismo ayuntamiento, igualmente la trabajadora podrá solicitar del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas en tiempo correspondiente.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores en el caso de que ambos trabajen. Igualmente cualquiera de los progenitores podrá sustituir el tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo de permiso correspondiente.

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

La empleada embarazada tendrá derecho a permiso retribuido para concurrir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, durante el tiempo imprescindible en los casos en los que no sea posible la asistencia fuera del horario laboral y se acredite mediante certificado médico.

En lo no recogido en el presente convenio en cuanto a permisos y vacaciones se estará a lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público y demás normativa aplicable.

Art. 19. Licencias

Licencias con sueldo parcial:

Una vez agotada la licencia retribuida indicada en el punto 6 del artículo 17, hasta diez (10) días consecutivos, con el 50% de las retribuciones en caso de enfermedad de hijos menores de dieciséis años, anciano o disminuido físico o psíquico, siempre que las circunstancias familiares así lo hagan preciso.

El trabajador acreditará, dentro de los cuatro días siguientes, la veracidad de la situación contemplada por medio de certificado médico.

Licencias sin sueldo, con reserva del puesto de trabajo

a) Los empleados que lleven como mínimo un año de servicio, podrán pedir, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo, por un plazo no inferior a siete (7) días ni superior a un año.

Esta licencia podrá fraccionarse hasta un máximo de dos veces en el transcurso de dos años. El trabajador solicitará la licencia, al menos, con quince días de antelación a la fecha del inicio de su disfrute.

El jefe del servicio informará motivadamente sobre las razones de la concesión o denegación a la Comisión Paritaria, que emitirá informe no vinculante en el plazo de cinco días antes de la resolución definitiva del Jefe de Personal o Delegado, se dará audiencia al interesado.

b). Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano, o disminuido físico o psíquico que no desempeñe ninguna otra actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo, con una retribución proporcional de sus retribuciones entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

c). Cuando por enfermedad o accidente muy grave de familiares o personas que convivan con el trabajador o que dependan de su custodia o vigilancia y que exijan una atención que no pueda prestar otra persona o institución, siempre que haya agotado los días de permiso contemplados en el punto 1 del presente artículo. La duración será de hasta quince (15) días como máximo en función de la gravedad de la situación o enfermedad en cada caso.

Art. 20. Excedencias

Las excedencias se regularan por la normativa vigente aplicable.

Los trabajadores del Ayuntamiento tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto le sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o 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, para atender el cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La reincorporación se realizará de forma automática y se producirá en el mismo turno y centro de trabajo.

Voluntaria

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, que se solicitará con quince (15) días de antelación, pudiendo solicitar su reingreso entre esos dos periodos.

El empleado deberá solicitar su reingreso o renovación al menos con treinta (30) días de antelación al término del plazo concedido. Una vez solicitado el reingreso dentro del límite señalado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante fuera de inferior categoría a la que antes ostentaba, podrá optar a ella siempre que posea la adecuación profesional.

Para esta puesto, y esperar a que se produzca a la que a su categoría corresponda. En el caso de no existir vacantes, se le comunicará por escrito.

El empleado que haya disfrutado de una excedencia voluntaria, no podrá solicitar otra hasta transcurridos dos (2) años desde el final de la anterior.

Forzosas

Tendrán derecho a la excedencia forzosa los empleados del Ayuntamiento en los que concurran las siguientes circunstancias.

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 representativo la elección como Diputado o Senador de las Cortes Generales. Diputado de Asambleas Autonómicas y/o Concejales del Ayuntamiento, o tener el nombramiento para cargo público de las Administraciones del Estado, Comunitaria, Municipal o internacional con rango de hasta Director General o Director de Servicios o equivalente, así como personal eventual.

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.

La Comisión Paritaria estudiará y aprobará en su caso otras situaciones similares que puedan presentarse a su consideración.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno, centro y computo de la antigüedad durante su vigencia.

El ingreso en el servicio activo deberá solicitarse en el plazo de dos (2) meses desde que cesó la situación que motivó la excedencia, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitarse dicho reingreso en plazo indicado.

En todo caso, lo excedentes forzosos, deberán efectuar el reingreso para poder solicitar la excedencia voluntaria.

Capítulo 5

Formación, promoción y reciclaje

Art. 21. Formación y reciclaje

El Ayuntamiento creará fondos propios para la formación del personal adscrito a este Convenio cuantificados en tres mil (3.000) euros anuales, destinados prioritariamente a la adaptación de las nuevas tecnologías, reciclaje profesional y desarrollo de recursos humanos, con el objetivo de alcanzar de forma progresiva los niveles de inversión de recursos para la formación existente en la Comunidad. Europea, en este Capítulo no se contempla el gasto generado por los cursos, seminarios, jornadas, etc.; Que se organicen y desarrollen unilateralmente desde cada Servicio o Departamento.

La Comisión Paritaria planificará, desarrollará y aprobará todos los cursillos y programas de formación de todas las áreas del Ayuntamiento, las cuales presentarán a la misma sus necesidades formativas, con carácter de obligatorios o no.

El empleado vendrá obligado a la asistencia a cursos de formación profesional específicos organizados por el Ayuntamiento con carácter de obligatorio, dentro de su horario de trabajo. De realizarlos fuera del horario de trabajo, el Ayuntamiento compensará económicamente o en tiempo libre, a elección del trabajador, las horas realizadas fuera de la jornada.

En el caso de que el trabajador quisiera actualizar o perfeccionar sus conocimientos en temas relacionados con el trabajo que desempeña, tendrá derecho a la asistencia a los mismos y le serán retribuidos, para desarrollar dicha actividad.

El Ayuntamiento autorizará las fechas solicitadas siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

Cuando los cursos sean de carácter obligatorio, el trabajador tendrá derecho a la percepción de unos gastos mínimos (matrícula, desplazamiento, dieta o media dieta, etc.), previa justificación de los mismos con cargo a los fondos de formación. La Comisión Mixta aprobará otros gastos. El trabajador estará obligado a justificar debidamente tanto la asistencia como los gastos producidos.

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

Cuando el trabajador quiere realizar estudios directamente realizados con su carrera profesional, tendrá derecho a:

- a) Permiso para asistir a los exámenes y demás pruebas sin merma de los haberes y por el tiempo indispensable.
- b) División de las vacaciones anuales, en caso de necesidad, para la realización de exámenes y pruebas de aptitud de carácter oficial.
- c) La Comisión de formación estudiará el admitir reducciones de la jornada y modificaciones en la misma.

Art. 22. Promoción interna

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

Cuando el sistema a utilizar sea el concurso-oposición, en la fase de concurso se valorará, entre otros meritos, la antigüedad y el grado, así como la formación recibida.

El turno de promoción interna será separado del libre, en cuanto a listas, puntuaciones, exámenes, etcétera, asegurándose que no competirán con aspirantes de turno libre. Asimismo, podrán realizarse convocatorias independientes reservadas a promoción interna.

La convocatoria de promoción interna se efectuará por el sistema de Concurso-Oposición.

En la fase de Concurso se valorarán méritos relacionados con la trayectoria profesional, con el nivel de formación y también con la antigüedad.

En la fase de Oposición se exigirán fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

En el periodo de vigencia del Convenio se convocarán todas las plazas existentes en el Ayuntamiento de carácter funcional (R.P.T.), para transformarlas en plazas fijas, ocupadas por personal de la plantilla.

Cuando se creen nuevas plazas, el Ayuntamiento convocará en primer lugar oposiciones restringidas, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, para los trabajadores municipales, que cumpliendo los requisitos exigidos para el puesto, quieran optar a el, aun perteneciendo a distintas escalas.

Capítulo 6 **Condiciones económicas**

Art. 23. Retribuciones básicas mensuales

Se fijan en el presente convenio como retribuciones básicas mensuales las siguientes:

- Sueldo base.
- Antigüedad: a partir de la firma del presente convenio se fija una retribución por trienio trabajado, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Técnico Superior.....	38,00
Técnico Medio.....	33,60
Educador/a Casa de Niños.....	29,29
Alguacil.....	25,24
Conserje colegio.....	25,24
Conserje Polideportivo.....	12,67
Auxiliar administrativo.....	12,67
Auxiliar de obras y servicios.....	12,67
Encargado de mantenimiento.....	25,24
Ayudante de mantenimiento.....	14,44

Estas cantidades se actualizarán en 1%, con efectos del día 1 de Enero de 2017, si así lo prevé la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2017.

Las retribuciones complementarias son las siguientes:

- Complemento de especial responsabilidad: Complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especialidad, dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

Durante la vigencia del presente convenio las retribuciones de los empleados municipales se incrementarán a fecha 1 de enero de cada año en la misma cuantía que establezca la correspondiente ley de los presupuestos generales del estado.

Art. 24. Pagos extraordinarios

Todos los trabajadores municipales tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias completas, cuya cuantía será igual al 100 por 100 sobre el conjunto de las retribuciones básicas mensuales, que se devengarán una antes del veinte de junio y la otra antes del veinte de diciembre.

En caso del fallecimiento de un empleado municipal, la parte proporcional de dichas pagas se hará efectiva a sus derecho-habientes.

Art. 25. Cláusula de revisión salarial

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente en cada momento, anualmente se procederá a una revisión en el marco de la legislación vigente, teniendo en cuenta las desviaciones que pudieran producirse sobre el IPC, buscándose en su caso formulas que eviten la pérdida del poder adquisitivo por parte de los trabajadores.

Art. 26. Sueldo

La tabla salarial vigente es la que figura en el Anexo IV de este Convenio con efectos de uno de enero de dos mil diecisiete.

Art. 27. Trienios

Los trienios se devengarán a partir del primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos en jornada completa o la proporción si la jornada y el salario fuesen inferiores y se retribuirá según el número y duración de las jornadas realizadas.

A partir de la firma de este convenio se establece una cuantía para el trienio de acuerdo con lo establecido en el artículo 23, para todo el personal laboral, que se devengará en 12 mensualidades retributivas.

Al personal laboral se le computará los servicios previos prestados en otras Administraciones Públicas, a efectos de antigüedad, desde la fecha que se realice la solicitud formal ante el Ayuntamiento de Valdilecha, adjuntando la documentación acreditativa de dichos servicios previos.

Art. 28. Horas extraordinarias

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que se derivan de una política social y solidaria que conduzca a la eliminación de las horas extraordinarias.

La realización de las horas extraordinarias tendrán carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas como tales las prestadas como exceso de jornada de trabajo aprobadas en el calendario laboral correspondiente, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su número y cuantía, no pudiendo superar en ningún caso por el empleado público el número de ochenta horas al año. La prestación de horas extraordinarias será siempre voluntaria.

La remuneración de las horas extraordinarias que hubiera que realizar será con arreglo a la siguiente fórmula: salario año dividido por jornada anual cuyo resultado sería el valor de la hora ordinaria.

El precio de la hora extraordinaria no será en ningún caso inferior al valor ordinario de cada hora de trabajo, más un 75 por 100 en el caso de las horas normales y un 100 por 100 en el caso de las realizadas en festivos domingos y nocturnas.

De compensarse en tiempo de descanso se computaran cada una de estas en dos horas por hora trabajada.

No obstante no se podrán realizar horas extraordinarias que no vengan exigidas para reparar o prevenir siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

El abono de las horas extraordinarias se pagarán al mes siguiente de haberlas realizado.

Art. 29. Desplazamientos

El personal que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse de la localidad o centro de trabajo, con su propio vehículo, la corporación le abonará los gastos de desplazamiento, sobre la base de 0.22 euros por kilómetro más los gastos de comida y alojamiento si lo necesitara.

Capítulo 7 Organización del trabajo

Art. 30. Potestad organizativa

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la administración y su personal directivo. La legislación vigente establece cauces de participación de los sindicatos, representantes legítimos de los empleados públicos para la negociación de las condiciones de empleo de los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo los siguientes.

La adecuación de la plantilla, para lo cual se establecerán la correspondiente relación de puestos de trabajo (R. P. T.)

La racionalización y mejora de los procesos administrativos

La valoración de los puestos de trabajo

La aplicación de los conceptos retributivos fijos, eliminando los variables o absorbibles.

Art. 31. Modificaciones de las condiciones de trabajo

La modificación de las condiciones de trabajo, tales como cambios de jornada, horario, régimen de trabajo a turnos, etc., se realizara siguiendo el procedimiento establecido en la legislación vigente, que supone una previa negociación con los representantes de los trabajadores.

Art. 32. Movilidad funcional

Reconociendo la capacidad organizativa de la administración, la corporación, previa información al delegado de personal podrá efectuar cambios de puesto de trabajo con las limitaciones impuestas por la necesaria adecuación entre la titulación académica y profesional del trabajador con la naturaleza del puesto a desempeñar y el mantenimiento de su grupo profesional.

Art. 33. Derechos de información

La corporación municipal aplicara en su ámbito la ley 2/91, sobre derechos de información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación, extendiéndola al personal de empleo interino y se elaborará, anualmente, una estadística de empleo interino y eventual, que se facilitará al representante de los trabajadores, así como copia de las contrataciones realizadas.

Igualmente la corporación informara al delegado de personal de todas las prestaciones de servicios realizadas con personas físicas o jurídicas, Servicio Regional de Empleo, que modifique de forma temporal o definitiva el nivel de empleo o la plantilla municipal.

Acceso, promoción, y formación**Art. 34. Oferta de empleo público**

El ingreso en la plantilla del Ayuntamiento únicamente se producirá con motivo de haber superado una convocatoria de acceso, acordada en la oferta pública de empleo, garantizándose los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

En todo caso, deberá cuidarse en el proceso de selección la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a las plazas.

La oferta Pública de Empleo (OPE) será negociada con el representante sindical previamente a su aprobación por los órganos municipales competentes.

Las previsiones de plantilla se discutirán en la comisión paritaria, en el último trimestre de cada año, de forma que las plazas necesarias se incluyan en el capítulo 1 de los presupuestos del año siguiente y en la oferta de empleo público correspondiente.

En este sentido, el ayuntamiento se compromete a crear y cubrir en la plantilla orgánica los puestos de trabajo necesarios para la prestación de los servicios profesionales de carácter permanente.

En la oferta pública de empleo se contemplarán las plazas que deban cubrirse por promoción interna, previa negociación en la comisión paritaria, así mismo se determinarán las plazas reservadas en cumplimiento de la ley 13/82 de integración social de minusválidos y reclasificación de personal con capacidades disminuidas, conforme a lo señalado por el R. D. L-781/86 así como la creación de puestos.

Art. 35. Procesos selectivos de OPE

Los representantes sindicales formarán parte con voz de los tribunales de selección de todas aquellas pruebas selectivas para acceder a puestos de trabajo, ya sean de nuevo ingreso, promoción interna o traslados.

Igualmente participarán en la elaboración de las distintas bases y convocatorias para la cobertura de vacantes.

Las pruebas serán objetivas, teniendo en cuenta los méritos y capacidad de los aspirantes, con la debida publicidad, utilizando procedimientos ágiles para su resolución.

Art. 36. Procesos selectivos internos

Además de la reseña de plazas que contengan la OPE anual se podrá convocar procedimientos selectivos de carácter interino para cubrir puestos que queden vacantes, a los que podrá concurrir en igualdad de condiciones las categorías profesionales correspondientes, que reúnan los requisitos exigidos en las Convocatorias. Las normas de estos procedimientos serán establecidas por la comisión paritaria.

Cuando por necesidades del servicio la corporación cree plazas que no hayan sido previstas, las mismas serán ocupadas por los trabajadores de la categoría inferior, mediante las pruebas pertinentes entre los interesados, que reúnan los requisitos necesarios, los criterios de ascenso y promoción estarán basados en aspectos objetivos como la titulación, eficacia, capacidad, conocimientos específicos, etc., y habrán de realizarse por concurso-oposición, restringida. Durante el tiempo de desempeño del trabajo de categoría superior, los interesados percibirán las retribuciones correspondientes a la categoría ocupada.

Art. 37. Traslados

Los trabajadores podrán solicitar el traslado a otro puesto de trabajo vacante de la misma categoría que ostente. La comisión paritaria informará de dichas solicitudes y confeccionará unas bases que regirán las respectivas convocatorias, para el de que varios trabajadores solicitaran el mismo puesto.

Anualmente, y con carácter previo a la publicación de la OEP, se anunciarán los puestos vacantes para que puedan ser cubiertos por traslado de los trabajadores municipales que cuenten con el nivel de titulación exigida. La adscripción de los trabajadores a los citados puestos de trabajo se resolverá por la comisión paritaria, que podrá recabar informe de los responsables de los servicios.

Art. 38. Contratación temporal

En las contrataciones interinas o temporales se tendrá en cuenta, siempre que sea posible, la lista de opositores, debidamente ordenada, que no obtuvieran plaza en la correspondiente convocatoria.

Podrán realizarse contrataciones por tiempo determinado, estableciéndose un sistema de control y seguimiento de todos los contratos temporales.

No se podrá utilizar por parte de la corporación el sistema de contratación temporal para cubrir plazas correspondientes a puestos de trabajo de carácter estable.

Las plazas que quedasen vacantes, objeto de cualquier proceso (fallecimiento, jubilación, excedencia, baja prolongada o definitiva, incapacidad) no se amortizarán, volviéndose a convocar

en el plazo de seis meses, en las mismas condiciones anteriores al producirse la vacante, siempre que el Ayuntamiento lo considere oportuno.

Al objeto de facilitar la incorporación de los contratados temporales al empleo fijo, en las pruebas de acceso se incluirán baremos de puntuación valorando los servicios prestados en este ayuntamiento, estudiando caso por caso cada convocatoria.

Se entregará a los representantes sindicales una copia de cada contrato, de las prorrogas y finiquitos de los mismos.

Los trabajadores fijos con contratación a tiempo parcial y/o fijos discontinuos tendrán prioridad por orden de antigüedad a la hora de acceder a puestos de trabajo de su índice salarial con jornada completa y/o carácter continuo en el caso de existir vacantes

Art. 39. Gestión de los servicios públicos

El equipo de gobierno municipal, se compromete a la no externalización de ninguno de los servicios, empresas u organismos autónomos municipales, como apuesta clara y decidida por el sector público.

En el caso de que algún servicio se externaliza, el trabajador adscrito al mismo, tendrá la facultad de elegir entre seguir en el Ayuntamiento realizando funciones similares u otras siempre que se le dé la necesaria formación, o pasar a la empresa privada, manteniendo en este último caso derechos recogidos en el convenio para los trabajadores municipales.

El equipo de gobierno municipal se compromete a la reubicación de los trabajadores afectados, en el seno del Ayuntamiento, con carácter previo a la adopción de dichas decisiones.

Art. 40. Cláusula de estabilidad

Con el fin de evitar distintas interpretaciones del acuerdo sobre estabilidad en el empleo, siguiendo las instrucciones de nuestros servicios jurídicos, hemos redactado el siguiente texto: en virtud del principio de igualdad de todas/as los/as trabajadores/as que prestan servicio en el Ayuntamiento de Valdilecha y en todos sus organismos, sea cual fuere su régimen jurídico, el equipo de gobierno municipal, así como los responsables de dichos organismos municipales, se obligaran a que, en caso de despido del personal laboral a ellos adscritos, declarado improcedente por la jurisdicción social, la opción entre readmisión o la indemnización corresponderá, en todo caso, ala trabajadora o el trabajador el cual quedara automáticamente readmitido tanto si ejercita la opción en este sentido, como si no ejercita opción alguna.

Capítulo 8 Prestaciones

Art. 41. Préstamos y anticipos

Se podrán solicitar préstamos por cuantía de dos meses de salario, reintegrables en 14 mensualidades, por parte de cualquier trabajador municipal.

Se consideraran anticipos mensuales de salario devengado, de hasta uno al mes, que será descontado en la nómina siguiente.

Para estos fines el ayuntamiento habilitara una partida económica que dote un fondo en esta materia.

Art. 42. Prestaciones asistenciales

El Ayuntamiento de Valdilecha, destinara la cantidad de 180 € anuales por trabajador para las siguientes prestaciones:

- Ayuda por asistencia psiquiátrica, fisioterapia, logopedia de trabajadores, cónyuge o hijos que no cubra la Seguridad Social,
- Ayuda para prótesis, gafas y similares para los trabajadores, cónyuge e hijos que convivan en el mismo domicilio del trabajador, y que lo precisen.
- Por estudios reglados y guarderías, escuelas infantiles, adquisición de libros de texto.

El Ayuntamiento se compromete a contratar un seguro de accidente en el trabajo, que cubra contingencias tales como incapacidad laboral permanente y muerte en accidente laboral.

Todo empleado de quien dependa un hijo o hija disminuido físico o psíquico tendrá derecho a percibir una retribución mensual de 95 euros.

Art.43. El trabajador municipal en situación de incapacidad temporal continuara siendo beneficiario de todas las prestaciones sociales contempladas en actual convenio colectivo

Art. 44. Faltas y sanciones.

Con independencia de sanción o no, toda falta de asistencia, permanencia o puntualidad, supondrá el descuento proporcional al tiempo real dejado de trabajar de las retribuciones correspondientes, según la siguiente fórmula:

$$\text{Tiempo de ausencia} \times \frac{\text{Salario bruto anual}}{\text{Horas anuales}}$$

El régimen disciplinario, según la legislación vigente, se entiende sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que puedan incurrir los trabajadores, la cual será efectiva en la forma que determine la ley.

Por razón de faltas, leves, graves, o muy graves, podrán imponerse las siguientes sanciones: apercibimiento, suspensión de funciones, destitución y separación del servicio.

Art. 45. Prescripción de faltas.

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

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

El plazo de prescripción de sanciones comenzará a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora.

En caso de que por mandato legal o potestativamente, el órgano sancionador proceda a la apertura de expediente, la duración del mismo interrumpirá la prescripción, sin que en ningún caso dicha duración pueda ser superior a seis meses. De todas las incoaciones de expedientes y sanciones, se entregará copia del expediente al representante sindical y al sindicato que estuviera afiliado el trabajador.

Art. 46. Salud laboral.

Por lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Administración local de protección del los empleados públicos a su servicio frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud,

En los términos previstos en la citada ley, forman parte del derecho de los empleados públicos a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La relación del plan de prevención de riesgos laborales será redactada por una empresa competente en la materia.

Art. 47. Prevención de riesgos.

Los Servicios de Prevención deberán ser constituidos o contratados, propios o ajenos, dependiendo del número de empleados públicos, tal y como regula el R.D. 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el reglamento de los Servicios de Prevención.

Anualmente se efectuara un Reconocimiento médico, a todos los trabajadores municipales. Con respecto a la intimidad a la dignidad de la persona del trabajador y se tendrá absoluta confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Del resultado de los reconocimientos se informara a los trabajadores afectados, no será preciso este reconocimiento cuando, a juicio del facultativo correspondiente, el trabajador municipal justifique documentalmente que se encuentra sometido a tratamiento médico adecuado.

La revisión es de carácter voluntario, salvo las excepciones fijadas en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

Art. 48. Derechos Sindicales.

Se dispondrá de un local provisto de teléfono y el mobiliario adecuado para poder desarrollar la actividad sindical, contando con el material de oficina necesario. Igualmente se dispondrá de un tablón de anuncios para la difusión de información de carácter sindical.

Las reuniones que a iniciativa de la corporación se realicen en horas de trabajo, no serán computables a efectos de horas sindicales.

Los representantes sindicales que fueran elegidos como delegados a congresos sindicales, tendrán derecho a permiso para acudir a los mismos sin merma de sus horas sindicales ni de sus haberes.

Estarán legitimados para convocar asambleas de acuerdo al siguiente procedimiento.

La convocatoria se solicitara con 48 horas de antelación, 24 en caso de urgencia.

Además de las establecidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 49- Clasificación profesional

1.- El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio Colectivo se estructura en grupos profesionales, y se establece con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación para ejercer las tareas y cometidos de los distintos niveles de la prestación del servicio público.

2.- Se establecen los siguientes grupos profesionales:

a) Grupo profesional I: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Grado o equivalentes.

b) Grupo profesional II: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.

c) Grupo profesional III: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad del organismo y aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y pueden tener mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo. Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente.

d) Grupo profesional IV: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores y aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina. Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalentes.

e) Grupo profesional V: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental. Asimismo, incluirá a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica. Formación: Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

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

4.- El contenido de las descripciones de los grupos de clasificación, mencionados en este artículo, tiene carácter generalista y aproximativo y no recogen de manera exhaustiva las actividades propias los mismos.

GRUPO PROFESIONAL	
I	TECNICO SUPERIOR
II	TECNICO MEDIO
III	EDUCADORAS CASA DE NIÑOS
IV	ENCARGADO DE MANTENIMIENTO, OFICIAL DE PRIMERA DE MANTENIMIENTO, ALGUACIL, CONSERJE COLEGIO
V	AYUDANTE DE MANTENIMIENTO, AUXILIAR DE OBRAS Y SERVICIOS, AUXILIAR ADMINISTRATIVO

ANEXO I VACACIONES

CONSERJE DE COLEGIO

Vacaciones retribuidas de un mes, entre julio y agosto.

En Navidad y Semana Santa se ajustará al calendario escolar y tendrá derecho a tantos días no lectivos como se fijen en el mismo.

CONSERJE DEL POLIDEPORTIVO

Vacaciones retribuidas de un mes, entre los meses de julio y septiembre.

EDUCADORES/EDUCADORAS CASITA DE LOS NIÑOS

Vacaciones de un mes, agosto.

En Navidad y Semana Santa se ajustaran al Calendario Escolar y tendrán derecho a tantos días no lectivos como se fijen en el mismo.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE BIBLIOTECA

Vacaciones retribuidas de un mes, entre los meses de julio y septiembre.

En Navidad y Semana Santa se ajustará al calendario escolar y tendrá derecho a tantos días no lectivos como se fijen en el mismo.

ANEXO II CALENDARIO LABORAL

CONSERJE DEL POLIDEPORTIVO

Media jornada, de lunes a domingo, con un descanso ininterrumpido de dos días, y un mínimo de 3 horas diarias.

ADMINISTRATIVO DE BIBLIOTECA

DE. 16.00 a 19.30 horas: de lunes a viernes.

EDUCADORES/EDUCADORAS CASITA DE LOS NIÑOS

Se ajustaran a la circular de la Dirección de Centro Docentes por la que se regula el funcionamiento de las Casas de los Niños de la Comunidad de Madrid y a la ampliación horaria que en su caso establezca el Ayuntamiento, sin que la jornada completa pueda variar de 6 horas diarias sin descanso, entre las 7:30 y las 14:30.

ANEXO III ROPA DE TRABAJO

Se proveerá a los Trabajadores que por razón de su actividad lo precisen ropa de los trabajo adecuada. Con tal fin se adjunta relación en este Convenio Colectivo de un catalogo de las prendas de trabajo según las diferentes categorías.

Aquellos trabajadores que lo precisen dispondrán de vestuario con taquillas personales.

ALGUACIL

Un uniforme de invierno y otro de verano.

CONSERJE DE COLEGIO

Dos pantalones, dos camisas, dos jerséis y dos pares de zapatos por año, y una prenda de abrigo cada dos años

CONSERJE DEL POLIDEPORTIVO

1 Chándal y 1 prenda de abrigo y 1 par de zuecos o zapatos, al año.

EDUCADORES/EDUCADORAS DE LA CASA DE LOS NIÑOS

1 Par de zapatillas deportivas, 2 mayas, 2 forros polares y 2 camisetas.

PERSONAL DE MANTENIMIENTO

Una anoraks cada dos años, dos jerséis al año, un traje de agua cada dos años, dos trajes de trabajo azules compuesto por chaquetilla y pantalón, dos camisas de verano y dos de invierno, dos pares de botas reforzadas, un par de botas de agua. En caso de deterioro se repondrá el vestuario.

ANEXO IV TABLAS SALARIALES 2017

Técnico superior	1.875,06 € mensual
Técnico medio	1.791,82 € -----
Educadoras Casa de Niños	1.316,72 € -----
Alguacil	1.302,14 € -----
Conserje Colegio	1.302,14 € -----
Conserje polideportivo	1.041,71 € -----
Auxiliar Administrativo	1.041,71 € -----
Auxiliar de obras y servicios	1.041,71 € -----
Encargado de mantenimiento	1.501,90 € -----
Oficial 1ª mantenimiento	1.302,14 € -----
Ayudante de mantenimiento	1.166,72 € -----

Estas cantidades se incrementarán en 1%, una vez se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, con carácter retroactivo, si así se prevé en dicha Ley.

A estas tablas salariales se les aplicará la subida que marque los presupuestos generales del estado para los años 2018 al 2019.

Las cantidades a que hace referencia esta tabla salarial se incrementarán en la cantidad resultante de restar a 39,27 euros la cantidad cobrada por cada uno de los trienios y multiplicada por el número de trienios de cada uno de los trabajadores. A esta cantidad se aplicarán los incrementos retributivos, en su caso, previstos en el párrafo anterior.

ANEXO V

La partes firmantes del convenio colectivo se comprometen, en su afán por lograr la igualdad de oportunidades en los servicios públicos tanto de la ciudadanía, como del personal a su servicio, a dar un impulso a las políticas de igualdad que se lleven a cabo en el marco de las relaciones laborales. Por lo que se declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Por lo cual las partes se comprometen a negociar y desarrollar un Plan de Igualdad para el personal a su servicio entendiendo por plan de Igualdad, un conjunto ordenando de medidas temporales, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendentes a alcanzar en el Ayuntamiento de Valdilecha la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

(03/7.915/18)

