

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 34** *RESOLUCIÓN de 26 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Griñón (personal laboral) (Código número 28010892012000).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Griñón (personal laboral), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 14 de febrero de 2022, 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 Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, 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 con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 26 de septiembre de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL

Título I. Disposiciones generales**Capítulo I. Ámbito y vigencia artículo****Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente convenio será de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Griñón.

El presente convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del ayuntamiento de griñón, y se compromete a respetar el principio de igualdad y no discriminación entre todos sus empleados públicos.

La negociación del presente convenio colectivo ha sido efectuada entre el Ayuntamiento de Griñón y la representación sindical de los trabajadores del mismo.

Artículo 2. Vigencia y denuncia del acuerdo.

Este convenio surtirá efectos, tras su aprobación y tramitación oportunas, a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

La vigencia del acuerdo se extenderá hasta el día 25 de marzo de 2024, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes, dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia.

De no efectuarse denuncia, el convenio se prorrogará automáticamente por períodos anuales.

Denunciado el convenio y hasta tanto se alcance uno nuevo que lo sustituya, se prorrogará la totalidad de su contenido.

Capítulo II. Desarrollo, interpretación, vigilancia y aplicación del convenio**Sección 1.ª Comisión paritaria****Artículo 3. Creación y composición.**

Se crea una comisión paritaria de vigilancia, control, interpretación y desarrollo del convenio que entenderá de la aplicación y desarrollo del mismo. Esta comisión se constituirá en el plazo máximo de 1 mes a contar desde la fecha de entrada en vigor del convenio

La comisión paritaria estará compuesta por representantes del personal laboral, designados por las centrales sindicales firmantes en proporción a su representatividad, y representantes de la administración del Ayuntamiento de Griñón, garantizando en todo caso la paridad entre ambos representantes.

La presidencia recaerá en el Alcalde-Presidente o miembro de la corporación en quien delegue y la administración designará un secretario.

Para que la comisión paritaria esté formalmente constituida y para la celebración de sesión será necesaria la presencia de la mayoría absoluta de sus miembros. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los asistentes.

Se declarará 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.

Artículo 4. Funciones.

Con carácter general y sin perjuicio de las facultades reconocidas en el articulado de este convenio, corresponde a la comisión paritaria:

- La interpretación y vigilancia del grado de cumplimiento de la totalidad del articulado, disposiciones y anexos del convenio.
- Desarrollo de las previsiones del convenio.
- Facultad de conciliación previa y no vinculante en los conflictos colectivos.
- Informe preceptivo y no vinculante, que se emitirá en el plazo de 15 días, en materia de reclamaciones individuales o colectivas que afecten al sistema de clasificación profesional.
- Aquellas otras que se le atribuyan en el texto del convenio.
- Denunciado el convenio y hasta tanto sea sustituido por otro, la comisión paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

Artículo 5. Funcionamiento.

La comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada tres meses y con carácter extraordinario cuando así lo acuerde la presidencia y a petición suscrita por todos los representantes de trabajadores que integren la comisión paritaria. Es este último caso la convocatoria se producirá en

el plazo máximo de 15 días. Entre la convocatoria y la celebración deberá respetarse una antelación mínima de dos días hábiles, debiendo quedar acreditado el cumplimiento de este requisito.

Los asuntos a incluir en el orden del día de cada sesión, salvo los de carácter extraordinario, serán remitidos a la secretaría e incluidos en el orden del día de la primera convocatoria a realizar, siempre que sean recibidos por ésta con diez días hábiles de antelación a la fecha de la misma. En otro caso serán incluidos en el de la siguiente convocatoria. Se enviará el orden del día a los sindicatos miembros de la comisión paritaria cinco días hábiles antes de la convocatoria.

La comisión paritaria podrá recabar toda clase de información relacionada con las cuestiones de su competencia por conducto de la Presidencia. Esta información no podrá ser denegada cuando lo solicite las organizaciones sindicales que representen a la mayoría de la parte social, y todo ello sin perjuicio de las facultades de información que tienen legalmente reconocidas los representantes del personal para el ejercicio de su función representativa. En concreto, la comisión paritaria tendrá conocimiento de las instrucciones y circulares que, en su caso, se dicten en interpretación o aplicación general del contenido del convenio.

El Ayuntamiento de Griñón facilitará los locales adecuados para la celebración de las reuniones de trabajo.

Los representantes de los trabajadores en la comisión paritaria podrán ser asistidos en reuniones por personal asesor técnico.

Artículo 6. Acuerdos.

El régimen de acuerdos será el previsto en el artículo 89.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Los acuerdos de la comisión paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente convenio colectivo, si bien serán nulos los que dicho órgano pudiera adoptar excediéndose del ámbito de su propia competencia.

Así mismo, la comisión paritaria podrá incorporar al texto del convenio colectivo los acuerdos que, en su desarrollo, pudieran producirse, de conformidad con el procedimiento legalmente establecido para la modificación de aquél.

La comisión paritaria hará públicos sus acuerdos cuando afecten a cuestiones de interés general o a un número representativo de trabajadores.

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 custodiadas por el secretario.

Sección 2.ª Otros órganos

Artículo 7. Creación y disolución de otros órganos de composición paritaria.

La comisión paritaria podrá crear, modificar y suprimir cuantas mesas técnicas, comisiones de trabajo u otros órganos de composición paritaria estime necesario.

Independientemente de la denominación que se les atribuya, estos órganos tendrán el carácter de comisiones de trabajo subordinadas a la comisión paritaria.

La composición de estos órganos se ajustará a los criterios establecidos, con la excepción del número de miembros, respecto de la comisión paritaria.

Los representantes de los trabajadores en estos órganos podrán ser asistidos en las reuniones por personal asesor técnico.

Artículo 8. Funciones y régimen jurídico.

Los órganos a los que se refiere esta sección tendrán como función la de realizar los estudios, trabajos o propuestas que les asigne la comisión paritaria, ya sean de carácter general o sobre materias concretas, respecto de determinados sectores, en relación con ciertos colectivos u otras configuraciones que se especifiquen en su creación.

En ningún caso la comisión paritaria podrá atribuirles funciones de negociación, adopción de acuerdos o cualquier otra que tenga atribuida ésta como propia.

Los resultados de los trabajos o preacuerdos adoptados en dichos órganos serán elevados en todo caso a la comisión paritaria para su aprobación.

Sección 3.ª Criterios básicos de aplicación

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

Los acuerdos contenidos en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán considerados globalmente.

En caso de declaración de nulidad judicial de alguna de sus cláusulas, se procederá a negociar nuevamente su contenido, sustituyéndose la cláusula anulada por el nuevo acuerdo que se adopte, el cual, en todo caso, habrá de preservar el equilibrio general de derechos y obligaciones entre las partes que entraña el conjunto de la presente norma convencional, y atendiendo al procedimiento legalmente establecido.

Artículo 10. Compensación y absorción.

Dada la vinculación a la totalidad del contenido del convenio, las condiciones pactadas en éste derogan las que anteriormente rigiesen y sus anexos.

Artículo 11. Solución extrajudicial de la conflictividad laboral.

Se faculta a la comisión paritaria para la resolución de los conflictos laborales que puedan darse en el ámbito de aplicación del convenio y al Instituto Regional de Medicación de la Comunidad de Madrid, según se recoge en el Acuerdo Marco Regional para el personal al servicio de las administraciones locales suscrito entre la Federación de municipios de Madrid y los sindicatos más representativos.

Capítulo III. Planificación y organización del trabajo

Artículo 12. Organización y dirección del trabajo.

La organización del trabajo es competencia exclusiva del Ayuntamiento y su aplicación práctica se ejercerá a través de los órganos que la integran conforme a las correspondientes competencias y funciones que en cada caso tengan atribuidas, sin perjuicio de los derechos y facultades de información, participación y negociación, reconocidos legal y convencionalmente a los representantes del personal.

Cuando las decisiones que la administración adopte en uso de sus facultades de organización afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral sujeto al presente convenio, se negociarán dichas condiciones en el ámbito correspondiente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 37.2.a), del texto refundido de la ley del estatuto básico del empleado público, aprobado mediante real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Artículo 13. Criterios relativos a la organización del trabajo.

La organización del trabajo en los centros del Ayuntamiento de Griñón tiene como objetivo alcanzar un nivel avanzado de eficacia y eficiencia en la prestación de los Servicios públicos, basado en la utilización óptima de los recursos materiales y humanos disponibles.

A estos efectos, serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- La identificación, seguimiento y evaluación del contenido y desempeño de los puestos de trabajo.
- La adecuación y suficiencia de las plantillas, de modo que permitan tanto el mayor y mejor nivel de prestación del servicio como la mayor eficiencia en la utilización de los recursos públicos.
- La evaluación de cargas de trabajo.
- La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo para una mayor eficacia en la prestación de los servicios.
- La profesionalización y cualificación permanente del personal.
- La prevención de riesgos laborales, y en concreto, la identificación y mejora de aquellos que puedan llegar a producir efectos negativos en la salud de los trabajadores, mediante la adecuada planificación y el seguimiento de la eficacia de las acciones programadas.
- La participación del personal en la consecución de los objetivos atribuidos a cada departamento a través, en su caso, de propuestas de mejora en su funcionamiento.
- La modernización y mejora constante de los procedimientos de gestión pública y la puesta en valor de los servicios prestados a la ciudadanía.

Artículo 14. Relación de puestos de trabajo.

La relación de puestos de trabajo constituye el instrumento técnico fundamental a través del cual se realiza la ordenación del personal laboral al servicio del ayuntamiento de griñón, en los términos y con el alcance previsto en el artículo 74 del texto refundido de la ley del estatuto básico del empleado público.

En tanto en cuanto, se tramitan instrumentos de acuerdo con el artículo 74 del texto refundido de la ley del estatuto básico del empleado público, se llevará a cabo la ordenación de personal con el catálogo de personal, plantilla y anexo de personal.

Los criterios así como las bases generales y específicas para llevar a cabo la elaboración de la relación de puestos de trabajo se definirán en mesa general de negociación con el siguiente contenido: denominación de puestos, ubicación en la estructura de la organización, requisitos

necesarios para el desempeño, grupo, categoría profesional y, en su caso, especialidad, retribuciones complementarias asignadas al puesto de trabajo, que tenga expresamente asignadas el puesto de trabajo, forma de provisión y situación de cobertura.

Capítulo IV. Promoción de la igualdad, de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional y de la protección ante la violencia de género

Artículo 15. Principio de igualdad.

La promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre todos los empleados Públicos, mujeres y hombres, al servicio del ayuntamiento de grifiñon, constituye un principio básico que informa con carácter transversal el contenido del presente acuerdo y se configura como un criterio interpretativo en la aplicación del mismo.

Las actuaciones que se desarrollen sobre este principio básico se ajustarán a los objetivos y líneas de actuación establecidas, en su caso, por el plan de igualdad que, en cumplimiento de lo previsto en la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en la disposición adicional séptima del texto refundido de la ley del estatuto básico del empleado público, esté vigente en cada momento.

Artículo 16. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

La conciliación de la vida personal, familiar y profesional constituye un principio básico de la política de personal, como herramienta preferente, primero, para hacer efectivos los principios de igualdad y corresponsabilidad, de modo que fomente la asunción equilibrada de responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio; segundo, para incrementar la motivación del personal; y, tercero, para lograr un óptimo clima laboral, permitiendo la configuración de entornos avanzados para la mejor prestación de los servicios públicos acordes a la realidad social actual.

En este sentido, la promoción del principio de conciliación de la vida personal, familiar y profesional subyace de forma transversal en el conjunto del presente acuerdo, y se concreta en particular en las medidas de flexibilización y mejora en las condiciones de trabajo que facilitan el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo junto con los específicos deberes u obligaciones personales y familiares, en las siguientes materias:

- Formación.
- Tiempo de trabajo.
- Permisos.
- Acción social.

Artículo 17. Protección a los/as trabajadores/as víctimas de violencia de género.

Los/as trabajadores/as víctimas de violencia de género contarán con todas las medidas de garantía laboral y de reajuste de las condiciones de prestación de servicios que precisen para asegurar su protección, su salud, su derecho a la asistencia social integral y su más adecuado desarrollo profesional, de conformidad con lo establecido en las leyes de general aplicación y en el presente acuerdo.

En coherencia, por tanto, con el objetivo esencial de combatir la violencia de género, contribuir a su erradicación y, en tanto se logre ésta, aminorar sus consecuencias, los derechos específicos de las funcionarias víctimas de aquélla se plasman en las materias que a continuación se relacionan:

- Selección y desarrollo profesional.
- Tiempo de trabajo.
- Permisos.
- Acción social.

Título II. Clasificación profesional

Capítulo I. Criterios generales

Artículo 18. Sistema de clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional establecido tiene como objeto la ordenación del personal laboral integrado en el presente convenio, atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación precisos para ejercer las competencias funcionales asignadas.

Artículo 19. Objetivos del sistema de clasificación.

Los principales objetivos de la implantación del sistema de clasificación son los siguientes:

- Los requisitos funcionales del grupo profesional, área de actividad, categoría profesional y, en su caso, especialidad, serán los propios del puesto de trabajo que va a desempeñar.

- Actuar de fundamento principal del régimen retributivo.
- Servir de base para la selección del personal, según las necesidades detectadas en los diferentes ámbitos funcionales identificados.
- Facilitar la movilidad de los trabajadores en su conjunto conforme a los sistemas de provisión a tal efecto establecidos.
- Favorecer el desarrollo profesional del personal, estableciéndose para ello de forma adicional mecanismos de carrera horizontal y vertical interrelacionados con este modelo de clasificación.

Artículo 20. Elementos y bases del sistema de clasificación.

El sistema de clasificación se estructura en grupos profesionales, áreas de actividad, categorías profesionales y, en su caso, especialidades.

Todo trabajador pertenecerá a un grupo profesional, área de actividad, categoría profesional y, en su caso, especialidad, lo que le capacitará para el desempeño con carácter general de todas las competencias funcionales asignadas a dicha categoría o especialidad, si la tuviera.

La movilidad a otros puestos de trabajo conforme al sistema de clasificación previsto, tendrá las limitaciones derivadas de la exigencia de titulaciones específicas o para el ejercicio de profesiones reguladas, así como el cumplimiento de los demás requisitos contemplados, en su caso, en las relaciones de puestos de trabajo y plantillas, todo ello conforme a las reglas de movilidad previstas a lo largo del presente convenio.

En todo caso, el cambio de grupo profesional sólo se podrá realizar mediante la superación del correspondiente proceso selectivo convocado a tal efecto, conforme a las reglas de promoción interna previstas en el presente convenio.

Capítulo II. Estructura del sistema de clasificación

Artículo 21. Grupos profesionales.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral.

De conformidad con lo que antecede, existen cinco grupos profesionales, en los que se integran las diferentes categorías profesionales, de acuerdo, asimismo, con las áreas de actividad establecidas. Los grupos referidos con su definición son los siguientes:

Grupo I. Pertenecen a este grupo profesional aquellas categorías que requieran estar en posesión del título universitario de grado. Adicionalmente, en el supuesto de funciones propias de profesiones reguladas se exigirá la formación de posgrado que legalmente se requiera para su ejercicio cuando el tipo de actividad a desarrollar sea la investigación u otra actividad altamente cualificada que requiera de esta formación complementaria. Se incluye en este grupo a las categorías que en el desempeño de sus funciones requieren un alto grado de conocimientos profesionales, que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad. Están sujetos a normativa, planes y objetivos no totalmente definidos, los cuales deben desarrollar, y a una dirección no cercana, actuando con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. En su caso, podrán realizar funciones de dirección y coordinación de equipos de trabajo, que podrán ser amplios y diversos en función del puesto ocupado.

Grupo II. Pertenecen a este grupo profesional aquellas categorías que requieran estar en posesión de título universitario de grado. Se incluyen en este grupo a las categorías que realizan actividades especializadas y complejas, actúan conforme a objetivos, normativa y programas y planes establecidos, sujetos a una dirección más o menos próxima. Integran, supervisan y realizan tareas con cierto grado de heterogeneidad asumiendo, en su caso, la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores trabajadores.

Grupo III. Pertenecen a este grupo profesional aquellas categorías cuyo desempeño requiera estar en posesión del título de bachillerato, formación profesional de grado superior, siendo el contenido de la prestación técnicamente especializado o con responsabilidad sobre el funcionamiento de determinados equipos de trabajo.

Grupo IV. Pertenecen a este grupo profesional aquellas categorías que requieran estar en posesión del título de graduado en educación secundaria obligatoria, formación profesional de grado medio, así como aquellas otras cuya prestación exija estar en conocimiento de un oficio técnico o administrativo a nivel elemental.

Grupo V. Pertenecen a este grupo profesional aquellas categorías profesionales para las que no se exija un nivel de formación académica concreto y cuyos contenidos funcionales se limiten al desarrollo de tareas auxiliares estandarizadas y no excesivamente complejas.

Con carácter general, a efectos del cumplimiento del requisito de titulación conforme a la clasificación contenida en el apartado anterior, se entenderán que se encuentran también comprendidas todas

las titulaciones correspondientes a anteriores sistemas de ordenación académica que tengan reconocida la correspondiente equivalencia respecto de las indicadas y actualmente vigentes.

En particular, los títulos de licenciatura, ingeniería y arquitectura habilitarán para el acceso al grupo I, y los títulos de diplomatura universitaria, ingeniería técnica y arquitectura técnica lo harán para el grupo II.

Artículo 22. Requisitos para el acceso al grupo profesional.

Para el acceso a cada uno de los grupos establecidos se exigirá estar en posesión de la titulación académica requerida en su definición, sin perjuicio de que para una categoría determinada se exija además una o varias titulaciones específicas o equivalentes, según se concrete en sus bases de convocatoria.

No obstante, en los supuestos en que así lo disponga la legislación vigente serán admitidos los certificados de profesionalidad.

Artículo 23. Categoría profesional.

La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y área de actividad, de acuerdo con la organización y distribución del trabajo correspondiente, y agrupa de manera específica una parte de las funciones del grupo profesional en que se integre.

Artículo 24. Especialidades.

Dentro de cada grupo, área de actividad y categoría profesional, podrán existir a su vez especialidades conforme a alguno de los siguientes criterios:

Cuando para el desempeño de los diferentes puestos de trabajo de la categoría profesional que corresponda dentro de los grupos I y II, se requiera necesariamente de titulaciones específicas por tratarse de una profesión regulada.

En los grupos III y IV, cuando las funciones propias de determinados tipos de puestos de trabajo se correspondan con títulos concretos de formación profesional que, por su índole particularmente específica, hagan aconsejable su reserva para quienes ostenten esta formación.

En cualquiera de los grupos, en el supuesto de que por el carácter muy especializado de las tareas a realizar en algunos puestos de trabajo de la categoría profesional correspondiente, se precise también su diferenciación respecto del resto.

En los procesos de cobertura interna de los puestos de trabajo con especialidad, cualquier trabajador que ostente la categoría profesional a la que ésta se encuentre adscrita podrá optar a su desempeño, siempre y cuando además cumpla los requisitos objetivos previstos para su cobertura, que podrán referirse a una titulación específica o, en su caso, en el supuesto de los grupos III y IV, podrá ser sustituida por el correspondiente certificado de profesionalidad, en los supuestos en los que así lo disponga la legislación vigente.

La determinación, en su caso, de la especialidad se encontrará recogida de manera expresa en la relación de puestos de trabajo, dentro de la categoría profesional correspondiente y de acuerdo con el sistema de clasificación previsto.

Título III. Selección de personal

Capítulo I. Disposiciones comunes

Artículo 25. Estabilidad en el empleo.

Se impulsará el fomento de la estabilidad en el empleo, limitándose la contratación de duración determinada únicamente a la que sea necesaria para atender necesidades estrictamente de naturaleza coyuntural, de tal forma que la tasa de cobertura temporal tienda a situarse por debajo del ocho por ciento.

El departamento de personal entregará, a solicitud de las organizaciones sindicales presentes en la comisión paritaria, información sobre las altas y bajas de personal laboral producidas.

Artículo 26. Régimen jurídico de la contratación.

Los contratos de trabajo suscritos habrán de someterse a lo establecido en el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, y su normativa de desarrollo, así como a lo dispuesto en el presente convenio colectivo.

Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito y los modelos de contrato se ajustarán a lo dispuesto en la normativa vigente e incluirán, en todo caso, la categoría profesional, retribución, centro de trabajo, jornada, turno, y período de prueba, duración o causa y objeto en el caso de contratos de duración determinada.

La corporación municipal no cubrirá sus necesidades de personal mediante trabajadores de empresas de Servicios o de trabajo temporal, ni a través de la contratación administrativa.

En aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, el acceso al empleo se realizará en ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, raza, maternidad, asunción de obligaciones familiares, estado civil, religión, discapacidad, orientación sexual, afiliación a partido político, ni ningún acto que suponga que una persona sea tratada de manera menos favorable.

Se impulsarán medidas que posibiliten que la cobertura de necesidades de personal temporal se realice con la mayor celeridad posible.

Capítulo II. Selección del personal fijo

Sección 1.ª Oferta de empleo y procesos de ingreso

Artículo 27. Régimen jurídico y oferta de empleo público.

El acceso al empleo público se regirá por los principios de transparencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, así como por lo establecido en el texto refundido de la ley del estatuto básico del empleado público y en el presente convenio.

La condición de personal laboral fijo sólo se adquirirá por la superación de los correspondientes procesos selectivos que se convoquen a tal fin.

Las necesidades de personal laboral, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la oferta de empleo público, con sujeción a lo dispuesto en la normativa básica estatal, procediéndose posteriormente a la convocatoria de los correspondientes procesos selectivos con el fin de proceder a la cobertura definitiva de las plazas convocadas.

La dotación presupuestaria de los puestos de trabajo en que se concreten dichas plazas deberá estar garantizada, en todo caso, en el momento en que haya de tener lugar la formalización del contrato, previa reserva, a tal efecto, del crédito necesario para la efectiva incorporación del nuevo personal.

El ingreso se efectuará de conformidad con el sistema de clasificación profesional establecido.

A efectos de la negociación prevista en el artículo 37.1.I) del texto refundido de la ley del estatuto básico del empleado público, se facilitará a las organizaciones sindicales presentes en la comisión paritaria la información que les permita el análisis del proyecto de oferta anual de empleo público.

Artículo 28. Convocatorias.

Todas las convocatorias para el ingreso de personal laboral fijo se publicarán en el boletín oficial de la Comunidad de Madrid, y en su caso en el BOE, y deberán incluir al menos los datos indicados en el artículo 20 de la ley 1/1986, de 10 de abril.

En las convocatorias de procesos selectivos para el personal de nuevo ingreso de acceso libre se reservarán plazas para el turno de promoción interna, en atención al número de plazas convocadas, y a la legislación vigente en la materia en vigor. De no cubrirse en un proceso selectivo de nuevo ingreso las plazas reservadas al cupo de discapacidad, se adicionarán al resto de turno libre.

Las convocatorias de procesos selectivos de personal de nuevo ingreso contemplarán, en todo caso, la constitución de las correspondientes bolsas de empleo, que tendrán una duración máxima de 5 años.

De conformidad con lo previsto en el artículo 13.5 de la ley orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor, con carácter general se exigirá el cumplimiento del requisito de la aportación de la certificación negativa del registro central de delincuentes sexuales, para aquellas plazas cuyo desempeño suponga la realización de actividades que impliquen contacto habitual con menores, conforme a los siguientes criterios:

En aquellos cuerpos, escalas y especialidades, en los que, con carácter general y por la naturaleza propia de sus funciones, se deba exigir para todas las plazas adscritas a las mismas el cumplimiento de lo previsto en el artículo 13.5 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, se recogerá expresamente en las bases de convocatoria del correspondiente proceso selectivo, como requisito de participación, la aportación del citado certificado y se regulará el procedimiento para acreditarlo con carácter previo al nombramiento. Asimismo, la administración, y siempre con autorización expresa y previa del interesado, podrá solicitar dicha certificación.

En aquellos supuestos, en los que el conjunto de las funciones propias del cuerpo, escala y, en su caso, especialidad al que se corresponda el proceso selectivo no estén afectadas por el artículo 13.5 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, pero sí pueda encontrarse incurso en el mismo alguna de las plazas convocadas por razón de su destino o adscripción específica, se advertirá en las bases de convocatoria que los adjudicatarios de los puestos en los que concurra esta exigencia legal habrán de acreditarlo con carácter previo a su nombramiento junto con el resto de los requisitos exigidos para el ingreso.

Durante el desarrollo de los procesos selectivos se adoptarán las pertinentes medidas de protección que, en su caso, resultaran procedentes respecto de aquellas aspirantes que pudieran ser víctimas de violencia de género.

Artículo 29. Sistema de selección.

El sistema de selección para el personal laboral fijo de nuevo ingreso será alguno de los previstos en la legislación vigente.

No obstante, y con carácter extraordinario, cuando la naturaleza de las funciones a desempeñar así lo requiriera, podrá utilizarse el sistema de concurso-oposición, debiendo quedar adecuadamente motivadas en el correspondiente expediente las razones objetivas que justifiquen esta decisión. En este caso se dará comunicación previa de la convocatoria a la comisión paritaria, que emitirá informe al respecto.

Dentro de los ejercicios de la oposición, se incluirían, como contenido mínimo, un ejercicio tipo test y una prueba o supuesto de carácter práctico, según la categoría profesional a la que se opte.

Los contenidos de las pruebas se dirigirán fundamentalmente a comprobar que los aspirantes poseen los conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas exigibles para el desempeño de las funciones propias de la categoría profesional o especialidad objeto de la convocatoria.

Serán objeto de negociación en la comisión paritaria los criterios generales para el ingreso del personal laboral fijo por el sistema de acceso libre.

Sección 2.^a Tribunales calificadores

Artículo 30. Composición.

Los tribunales calificadores de las pruebas selectivas de personal laboral estarán constituidos por un número impar de miembros, no inferior a cinco, e igual número de suplentes, de los cuales uno actuará como presidente, otro como secretario y el resto como vocales, siendo todos ellos funcionarios de carrera o personal laboral fijo de cualquier administración pública, debiendo ajustarse en su composición a lo establecido en la normativa básica estatal.

La totalidad de los miembros del tribunal deberá pertenecer a un grupo profesional, en el caso de tratarse de personal laboral, o a un grupo o subgrupo de clasificación, en el supuesto de ostentar la condición de personal funcionario, igual o superior al grupo profesional al que corresponda la categoría y en su caso, especialidad objeto de convocatoria, y al menos la mitad más uno deberá poseer una titulación correspondiente a la misma área de conocimientos que la exigida a los aspirantes, no pudiendo estar formado mayoritariamente por miembros pertenecientes a la misma categoría profesional y, en su caso, especialidad objeto de la selección. En la composición de los tribunales se tenderá a la paridad entre mujeres y hombres.

Por las sesiones de los tribunales de selección se retribuirá con las dietas por asistencia, manutención y desplazamientos en las cuantías aplicables según la normativa estatal.

Artículo 31. Designación.

La designación de los miembros de los tribunales calificadores se efectuará mediante informe-propuesta de la secretaría general del ayuntamiento de grñón.

La participación en los tribunales de selección será obligatoria para todo empleado público que resulte seleccionado conforme al procedimiento descrito, salvo que se encuentre incurso en alguna de las causas de abstención establecidas por la normativa vigente y debidamente acreditada.

Sección 3.^a Medidas de agilidad, transparencia y modernización en los procesos de selección

Artículo 32. Agilidad en los procesos.

Se realizará una previsión anual de los procesos selectivos que se van a convocar, de la que se dará traslado a las organizaciones sindicales presentes en la comisión paritaria. A efectos informativos se procederá a su divulgación a través de los canales electrónicos de información a los ciudadanos, careciendo dicha publicación de cualquier tipo de vinculación jurídica.

Artículo 33. Transparencia y modernización de los procesos.

Los tribunales calificadores habrán de hacer públicos los criterios de corrección que, además de los que dispongan las respectivas convocatorias, tomen en consideración para la valoración de los ejercicios correspondientes. Dicha publicidad habrá de tener lugar con anterioridad o en el momento de la realización del ejercicio de que se trate.

Se informará de forma periódica a las organizaciones sindicales firmantes sobre la marcha de los distintos procesos selectivos, con remisión a las mismas de las comunicaciones que trasladen los tribunales calificadores con los acuerdos adoptados que hayan de hacerse públicos.

Se garantizará la utilización de medios electrónicos y la simplificación de trámites, y a tal fin se desarrollarán las siguientes medidas:

- Tramitación telemática de las solicitudes de participación.
- Impulso de oficio de los trámites que puedan efectuarse por la propia administración.
- Presentación de escritos y consultas relacionadas con los procesos de forma electrónica.
- Publicidad del desarrollo de los procesos a través de la página web del Ayuntamiento de Griñón.

Capítulo III. Selección del personal temporal

Artículo 34. Bolsas de empleo.

Para atender las necesidades de cobertura temporal para el funcionamiento de los servicios públicos, se constituirá una bolsa única de trabajo temporal por cada categoría profesional y, en su caso, especialidad.

Los requisitos para ser admitido en dichas bolsas deberán cumplirse en la fecha en la que el candidato se inscriba en la bolsa de que se trate, y mantenerse mientras permanezca en la misma, debiendo acreditar su posesión en los términos que se indiquen en la convocatoria de la bolsa correspondiente y, en todo caso, con carácter previo a su contratación.

Estas bolsas se publicarán en la página web del Ayuntamiento de Griñón, así como las bases de las mismas.

Serán objeto de negociación en el seno de la comisión paritaria los criterios generales por los que se guiarán estas bolsas, entre los que podrán incluirse los mecanismos de mejora de empleo vinculados, en su caso, a la duración del contrato, el nivel salarial o el tipo de jornada.

Título IV. Desarrollo profesional

Capítulo I. Criterios generales

Artículo 35. Principios y objetivos del desarrollo profesional.

El personal tendrá derecho a su desarrollo profesional, en los términos previstos en este título.

La política de desarrollo profesional se orientará a contribuir a una mejor asignación y cualificación de los efectivos disponibles, conforme a la consecución de los objetivos generales y específicos marcados en cada momento y se regirá por los siguientes principios generales de actuación:

- El desarrollo profesional se configura como una parte esencial de la política de recursos humanos, dado que el nivel de eficacia y calidad de los servicios públicos depende, fundamentalmente, del nivel de cualificación profesional y del nivel de implicación y motivación del personal.
- El modelo de desarrollo profesional debe ser principalmente un elemento de motivación para el personal, y su plena implementación estará vinculada a la puesta en marcha de un sistema de evaluación del trabajo desempeñado.

Artículo 36. Movilidad funcional.

La movilidad funcional, tendrá las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, la pertenencia al grupo profesional y el mismo nivel retributivo.

La movilidad funcional se efectuará con respeto a la dignidad del personal y sin perjuicio de los derechos económicos, de promoción y formación, que le corresponden.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores o inferiores, no correspondientes al grupo profesional y al nivel retributivo que tenga asignada la categoría profesional a que pertenezca la persona afectada, solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, en los términos previstos en los siguientes artículos.

Con carácter previo se dará conocimiento del objeto de las movilidades funcionales y de las razones técnicas u organizativas en las que se justifican, al comité de empresa y a las secciones sindicales de sindicatos presentes en la comisión paritaria.

Artículo 37. Encomienda de funciones de superior categoría profesional.

La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de superior categoría se extenderá por el tiempo legalmente previsto para su cobertura definitiva mediante su inclusión en el primer concurso de traslados que se convoque, o mediante su inclusión en la primera oferta de empleo público que se publique, de tratarse de un puesto de trabajo vacante, o hasta la reincorporación de su titular, cuando se trate de un supuesto de ausencia con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Los requisitos para el desempeño de funciones de superior categoría serán los establecidos a continuación:

- Tener la condición de personal fijo.
- Estar en posesión de la titulación exigida para su desempeño o, en su caso, de la experiencia profesional sustitutoria exigida en los procesos selectivos de nuevo ingreso.
- Informe previo del comité de empresa correspondiente.

Los puestos de trabajo vacantes provisionalmente, a causa del desempeño de funciones de superior categoría por sus titulares, se podrán cubrir por otro trabajador fijo con una encomienda de funciones de superior categoría profesional, o por contrataciones de interinidad con referencia al titular sustituido y la causa de la sustitución.

En todo caso, el ayuntamiento abonará al trabajador que desempeñe las funciones de superior categoría, la diferencia salarial complementaria entre la categoría profesional de pertenencia y la de las funciones que se desempeñan.

En ningún caso el desempeño de funciones de una categoría profesional superior supondrá la adquisición de la categoría superior ni la consolidación de las retribuciones que se han venido percibiendo durante dicho período. El único procedimiento válido para adquirir una categoría profesional superior es superar un proceso selectivo de promoción interna.

Artículo 38. Encomienda de funciones de inferior categoría profesional.

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de inferior categoría profesional durante un período superior a quince días, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional de pertenencia. Transcurrido el período citado, no podrá volver a ocupar un puesto de inferior categoría hasta transcurrido un año.

Esta regulación no se aplicará a los casos de adscripción voluntaria a un puesto de Categoría inferior previstos en otros apartados del convenio.

Capítulo II. Carrera profesional horizontal

Artículo 39. Definición y desarrollo.

La carrera profesional horizontal supone el derecho al reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal laboral, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, como consecuencia de la valoración de su trayectoria, de su experiencia y actitud profesional y de los conocimientos adquiridos y transferidos.

Este reconocimiento se hará efectivo a través de la progresión en cada uno de los grupos profesionales y categorías, conforme a la estructura de niveles de desarrollo profesional establecida.

El diseño e implantación del sistema de carrera horizontal será aprobado, a través de los instrumentos normativos que procedan, previa consulta con las organizaciones sindicales legitimadas.

Artículo 40. Reglas esenciales de aplicación.

La carrera profesional horizontal se sujetará a los siguientes principios y determinaciones:

- Transparente, consolidable, con vocación de generalidad y de valoración periódica.
- Carácter personal y voluntario
- Articulación a través de una serie de niveles, que conllevará la percepción de una compensación económica.
- La evaluación del desempeño como requisito para la implantación del sistema de carrera profesional horizontal, así como para conseguir o alcanzar los niveles establecidos por el mismo.
- Los niveles de la carrera profesional se adquirirán de forma progresiva y escalonada y estarán sujetos al menos al cumplimiento de los siguientes requisitos:
 - 1.º Un período mínimo de prestación de servicios y de permanencia, en su caso, en el nivel anterior, que no podrá ser inferior a 2 años.
 - 2.º Una evaluación favorable del desempeño del trabajo realizado, previa fijación de un sistema general de evaluación del desempeño.
 - 3.º La no existencia de sanciones disciplinarias graves y muy graves durante el período objeto de consideración

Artículo 41. Niveles de carrera.

En cada grupo de clasificación, la carrera profesional constará de un nivel inicial y al menos cuatro niveles consecutivos a los que se podrá acceder conforme a los criterios de baremación objetivos que a tal efecto se determinen en la regulación que se dicte para este fin, de conformidad con los criterios generales previstos en el presente capítulo.

Artículo 42. Efectos.

La carrera profesional será retribuida mediante una compensación económica a percibir por quienes participen en el sistema de carrera profesional.

Su cuantía, estructura y condiciones de percepción se ajustarán a la normativa que se dicte en desarrollo de esta materia, previa negociación con las organizaciones sindicales presentes en la comisión paritaria.

Artículo 43. Evaluación del desempeño.

El sistema de evaluación del desempeño tendrá por objeto la valoración del cumplimiento de objetivos y la profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas, así como la iniciativa y la contribución en la mejora de la prestación del servicio público, en cuanto elementos que deben ser considerados para el ascenso en el sistema de carrera horizontal establecido.

Los procedimientos de evaluación que se regulen a tal efecto, previa negociación con las organizaciones sindicales legitimadas, estarán, en todo caso, sujetos a los principios de transparencia, objetividad, racionalidad, proporcionalidad, eficacia y eficiencia en su gestión e imparcialidad y no discriminación, y se aplicarán sin menoscabo del resto de los derechos del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Capítulo III. Formación y perfeccionamiento profesional**Sección 1.^a Cuestiones generales****Artículo 44. Objetivos y líneas programáticas.**

La política formativa del personal laboral se ajustará a los criterios de planificación estratégica y a los instrumentos normativos que se adopten para la innovación y mejora de la gestión de la formación del conjunto de los recursos humanos disponibles del ayuntamiento de Griñón.

En este sentido, se constituirá como un instrumento preferente para alcanzar la permanente adecuación del personal a los requerimientos para la prestación de los servicios públicos a través de los nuevos sistemas de gestión que procedan en cada momento y, a su vez, como elemento esencial en su motivación y desarrollo profesional.

Asimismo, la política formativa se orientará a garantizar a todo el personal laboral la efectividad del derecho a la formación continua reconocida en el artículo 14.g) del texto refundido de la ley del estatuto básico del empleado público.

En todo caso, las acciones formativas que se programen dentro de los planes de formación que se aprueben, atenderán concretamente a las necesidades formativas del personal derivadas de cambios organizativos o requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, así como las que fomenten su desarrollo personal y profesional.

En la programación de las acciones formativas se tomarán en consideración, en su caso, los turnos de trabajo asignados al personal destinatario de las mismas, al objeto de facilitar su participación en estas, siempre y cuando resulte compatible con la planificación general de las referidas acciones y con la organización del trabajo, y se asegure la prestación del servicio.

En especial, se programarán, junto con las acciones formativas que cubran propiamente las necesidades derivadas del desempeño del puesto de trabajo, otras que específicamente se dirijan a la promoción interna o al fomento de la carrera profesional del personal, conforme a estos efectos se establezca en los procedimientos correspondientes.

Se promoverá el aprovechamiento del talento interno en orden a la impartición de las acciones formativas programadas anualmente por parte de los empleados públicos del Ayuntamiento de Griñón, mediante su participación preferente como personal docente, cuando el contenido y carácter de la acción formativa así lo posibilite.

Artículo 45. Participación sindical.

Las organizaciones sindicales participarán en el desarrollo del conjunto del proceso formativo del personal, en las fases de detección de necesidades, de ejecución y gestión, así como de evaluación, en los términos establecidos en la normativa de general aplicación a la formación para el empleo del personal al servicio de las administraciones públicas.

Sección 2.^a Tiempo de formación**Artículo 46. Permisos de formación.**

Todo el personal laboral de ayuntamiento de griñón tendrá derecho a un máximo de 75 horas anuales de formación presencial o semipresencial que computará como tiempo de trabajo, salvo autorización especial de títulos oficiales máster o doctorados cuya duración sea superior, en todo caso se registrará lo siguiente:

En los cursos presenciales o semipresenciales se considerará tiempo de trabajo:

Cursos de perfeccionamiento, actualización o de readaptación: el tiempo dedicado a la realización del curso será considerado al cien por cien como tiempo trabajado.

Tendrán dicha consideración los cursos en los que se impartan conocimientos directamente relacionados con las funciones propias del puesto de trabajo que se ocupa, los que tengan como finalidad la promoción de la igualdad, la no discriminación y la prevención y protección ante cualquier clase de acoso o de violencia de género, las acciones formativas en materia de transparencia, los cursos de carácter obligatorio, así como la formación en materia de prevención de riesgos laborales.

En los cursos virtuales se considerará tiempo de trabajo:

Curso de perfeccionamiento, actualización o de readaptación: el tiempo dedicado a la realización del curso será considerado el cien por ciento como tiempo de trabajo, siempre y cuando se obtenga el certificado de aprovechamiento.

La forma de compensación, cuando las peculiaridades del centro de trabajo y la prestación del servicio lo aconsejen, podrá realizarse a través de una compensación en días a partir de un número determinado de horas de curso, conforme, en su caso, se establezca en el correspondiente calendario laboral.

Las concreciones necesarias para la aplicación efectiva de todos los criterios contenidos en el presente artículo se contemplarán en los correspondientes calendarios laborales de cada centro de trabajo en función de las características del servicio prestado en el mismo.

Cuando el personal se vea obligado a desplazarse para la realización del curso se abonará los gastos de viaje de acuerdo con el régimen de indemnizaciones general previsto.

Siendo cursos dentro de la Comunidad Autónoma de Madrid, además de lo anterior, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) Cuando el horario del curso supere el 50% de la jornada laboral diaria, no será necesaria la asistencia al puesto de trabajo, computándose la jornada completa a efectos de descontarla del número anual de horas de formación reseñadas en este artículo.
- b) Cuando el horario del curso no supere el 50% de la jornada laboral en que sea impartido, será obligatorio la asistencia al puesto de trabajo en un momento anterior o posterior al curso, según convenga las necesidades del servicio.
- c) Para los cálculos y porcentajes indicados se tendrá en cuenta el tiempo que trascurra del puesto de trabajo al lugar donde se celebre el curso.

Título V. Condiciones de trabajo

Capítulo I. Tiempo de trabajo

Sección 1.ª Jornada, horario y descansos

Artículo 47. Jornada de trabajo.

1. La duración de la jornada general será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y dos horas anuales o aquellas que anualmente se determinen por la Secretaría de Estado de la Función Pública.
2. Se aplicará automáticamente la jornada de 35 horas semanales de trabajo efectivo que sean reconocidas en la ley de presupuestos generales del estado o en las resoluciones de la secretaría de estado de la función, una vez se acredite el cumplimiento de los requisitos legales para cada año.
3. La jornada y horario de trabajo en el Ayuntamiento de Griñón se someterá a negociación en los términos previstos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente u otro precepto legal que devenga aplicable.
4. El control horario se regirá por lo previsto en las resoluciones de la secretaría de estado de función pública vigentes y el ayuntamiento dispondrá de forma inmediata de elementos materiales y jurídicos necesarios para instalación de control horario preciso que se llevará a cabo por los responsables administrativos del departamento de personal.
5. Se considerará horario nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 7:00 horas del día siguiente.

Artículo 48. Horarios y flexibilidad

Con carácter general, los horarios de trabajo serán los siguientes: Mañana: de 07:30 horas a 15:00 horas.

Tarde: de 15:00 horas a 22:30 horas.

Según la resolución de la secretaría de estado de la función pública en materia de horarios y flexibilidad.

Jornada de mañana. El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 a 14:30 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 7:00 y las 9:00 de lunes a viernes y entre las 4:30 y las 18:00 de lunes a jueves, así como entre las 14:30 y las 15:30 horas los viernes.

Jornada de mañana y tarde. El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 a 17:00 horas, de lunes a jueves, con una interrupción para la comida que no computará como trabajo efectivo y que será como mínimo de media hora, y de 9:00 a 14:30 los viernes, sin perjuicio del horario aplicable al personal destinado en oficinas de apertura ininterrumpida al público que cuenta con regulación especial. El resto de la jornada, hasta completar las treinta y siete horas y media o las cuarenta horas semanales, según el régimen de dedicación, se realizará en horario flexible entre las 7:00 y las 9:00 horas, de lunes a viernes, y entre las 17:00 y las 18:00 horas, de lunes a jueves, así como entre las 14:30 y las 15:30 horas los viernes.

Jornada de tarde. El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 15:00 a 20:30 horas, de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 13:00 y las 15:00 horas, así como entre las 20:30 y las 22:00 horas.

Artículo 49. Horario de verano.

Durante el período comprendido entre el 1 de mayo y el 15 de septiembre, ambos inclusive, y según las necesidades de determinados servicios, se podrá establecer una jornada de verano, comenzando a las 07:00 h.

Artículo 50. Pausa retribuida y descanso semanal.

El personal laboral con jornada ordinaria continuada no inferior a 6 horas diarias tendrá derecho a una pausa retribuida de 30 minutos durante la jornada de trabajo. En el caso de trabajadores con jornada partida, el descanso será de 15 minutos, por cada uno de los dos tramos de jornada.

Esta pausa retribuida se considerará tiempo de trabajo efectivo y tendrá que ser disfrutada. Este descanso no podrá ser compensado económicamente.

Artículo 51. Compensaciones horarias.

Los días 24, 31 de diciembre y 1 de mayo permanecerán cerradas las unidades, los servicios o los centros que realicen funciones o tareas de carácter propiamente administrativo. En los supuestos en los que las oficinas, los servicios o los Centros Públicos donde se presta el servicio no cierran los días 24, 31 de diciembre y 1 de mayo, el personal que preste servicio tendrá derecho a una compensación de un día laboral por cada día de cierre, que se considerará tiempo de trabajo retribuido, a disfrutar en régimen de día de libre disposición. Igualmente para las oficinas, los servicios o los centros públicos donde se preste servicio el día 25 de diciembre y 1 de enero tendrá derecho a una compensación de un día laboral por cada día de cierre que se considerarán tiempo de trabajo retribuido, a disfrutar en régimen de día de libre disposición.

Con independencia de la jornada de trabajo y su adecuación establecidas en el presente artículo, el personal laboral tendrá derecho, con ocasión de la festividad del Santísimo Cristo Aparecido de Griñón, a una reducción semanal de 8 horas en su jornada de trabajo, retribuida y no recuperable, aplicable diariamente en la semana en la que caiga dicha festividad.

En los supuestos en los que las oficinas, los servicios o los centros públicos donde se presta el servicio no cierran por esta reducción de 8 horas, el personal tendrá derecho a una compensación de un día laboral que se considerarán tiempo de trabajo retribuido, a disfrutar en el mismo régimen previsto para los días de libre disposición.

Artículo 52. Calendario laboral

El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual el ayuntamiento de griñón, previa negociación con los representantes de los trabajadores desarrolla y completa el régimen de jornada, horarios y descansos del personal a su servicio, adaptándolo a las peculiaridades propias de los centros de trabajo, actividades asignadas o características funcionales de los diferentes colectivos de empleados públicos, dentro del año natural.

En particular, en el calendario laboral se efectuarán, al menos, las especificaciones oportunas sobre las siguientes materias:

- Distribución diaria de la jornada anual.
- Descanso semanal.
- Turnos y horarios de trabajo.
- Vacaciones.
- Días de libranza.
- Los criterios de aplicación específicos de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, en aquellos supuestos en los que resulte preciso para un colectivo o ámbito específico sin que, en ningún caso, se pueda ampliar el régimen previsto en el presente convenio para los mismos.

El calendario laboral habrá de estar conforme, en todo caso, con las previsiones obligatoriamente contenidas en las disposiciones de general aplicación.

Los calendarios laborales se aprobarán con carácter general en el último trimestre anterior al inicio del año correspondiente y se negociarán con los representantes del personal laboral en la comisión paritaria.

Los calendarios laborales tendrán la vigencia que en ellos se establezca, sin perjuicio de su aplicación por años naturales de conformidad con el artículo 34.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, una vez finalizada la misma continuarán produciendo efectos, con las adaptaciones en fechas que procedan, en tanto se adopten otros que los sustituyan.

Sección 2.ª Vacaciones

Artículo 53. Duración y devengo.

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de veintidós días hábiles por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicios efectivos durante el año fuera menor.

No obstante, el personal laboral tendrá derecho a días adicionales de vacaciones al año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicios efectivos durante el año fuera menor, al completar los años de antigüedad que a continuación se indican:

- Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Dichos días de vacaciones se podrán disfrutar desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

A estos efectos, para el personal que trabaja de lunes a viernes no se considerarán como días hábiles los sábados, domingos y festivos sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Para el personal que trabaja de lunes a domingo se consideran inhábiles a estos efectos los días de descanso semanal y los descansos por festivos, sin que ello minore la jornada anual pactada.

El período de devengo del derecho a las vacaciones coincidirá con el año natural. En consecuencia, si el personal presta sus servicios durante todo el año natural, se considera que tiene derecho a los días de vacaciones establecidos en el apartado 1. El personal laboral temporal disfrutará la parte proporcional de vacaciones correspondiente al tiempo trabajado.

Artículo 54. Régimen de disfrute.

Las vacaciones se disfrutarán, con autorización previa y en las fechas que solicite el personal siempre que resulten compatibles con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.

No obstante, de los días de vacaciones previstos en el artículo anterior se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta cinco días hábiles, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

Los días de vacaciones de disfrute independiente podrán acumularse a los días de asuntos particulares.

Sin perjuicio de lo previsto en el primer párrafo, las vacaciones anuales se disfrutarán de ordinario en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, salvo en aquellos centros u órganos cuya actividad se desarrolle esencialmente en ese periodo.

Cuando se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los períodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.

No obstante, siempre que sea compatible con la correcta organización del trabajo y así se prevea en los calendarios laborales, el personal que se encuentre destinado en estos centros podrá hacer uso de la totalidad o de una parte de su período vacacional fuera de la franja temporal de cierre, si durante dicha franja pasara a prestar servicios en otro centro o unidad en el que resultara de utilidad de acuerdo con las necesidades del servicio y así le fuera autorizado.

En aquellos centros de trabajo en los que la organización de los servicios lo permita, en los calendarios laborales se podrá acordar un régimen de disfrute de las vacaciones anuales diferente al anteriormente expuesto, de acuerdo en todo caso con la normativa vigente.

En particular y por razones de conciliación de la vida personal y familiar, los calendarios laborales podrán prever los mecanismos que garanticen que el personal pueda disfrutar de al menos la mitad de su período vacacional de forma coincidente con su cónyuge, pareja de hecho o persona con la que lleve conviviendo de forma notoria y estable durante al menos dos años en virtud de una análoga relación de afectividad.

Para todos los supuestos la fijación del período de vacaciones se realizará por acuerdo entre los empleados públicos de la misma categoría, en los distintos departamentos al que estén adscritos. En caso de desacuerdo se establece un riguroso orden de rotación con prioridad de elección inicial por antigüedad en el servicio y turno.

En los centros en que la actividad y necesidades de atención o producción sean similares a lo largo de todo el año, las partes planificarán los turnos de vacaciones de forma que quede garantizada la atención y servicios adecuados.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el personal concretará su petición individual para que el calendario de vacaciones sea conocido con la antelación que se establezca en los calendarios laborales o, en su defecto, en las instrucciones que al efecto se dicten.

Sección 3.ª Medidas de flexibilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y para protección de las víctimas de violencia de género y del terrorismo

Artículo 55. Medidas de flexibilidad por motivos de conciliación.

El personal laboral podrá disfrutar de las medidas previstas en el artículo 55 a 65 del acuerdo de personal funcionario de la Administración de la Comunidad de Madrid que será de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento en los mismos términos, así como sus prórrogas o actualizaciones y de conformidad con el VI acuerdo marco regional al servicio de las administraciones locales.

Dichas medidas serán aprobadas por la Alcaldía-Presidencia previa tramitación de expediente que verifique los requisitos y una vez sometido a consulta de la mesa paritaria. Dichas medidas se mantendrán en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se conceden.

Título VI. Permisos.

Capítulo I. Tiempo de trabajo

Sección 1.ª Régimen general de los permisos

Artículo 56. Régimen jurídico y criterios generales.

Para el régimen de permisos se estará a lo establecido en los artículos 48 y 49 del texto refundido de la ley del estatuto básico del empleado público, con las especificidades previstas en el presente capítulo, y su concesión se ajustará a los criterios generales contenidos en los siguientes apartados.

— Duración y cómputo de los permisos:

Con carácter general y siempre que expresamente no se establezcan como días naturales, en los permisos fijados por días, éstos se entenderán hábiles, descontándose del cómputo los sábados, domingos y festivos.

En el caso de personal que tenga asignado turno rotatorio de lunes a domingo, tendrán el carácter de días inhábiles los días de descanso que les correspondan en lugar de los sábados, domingos y festivos, de no coincidir con estos.

El permiso comenzará a computar el día en que se produzca el hecho causante, si éste fuera hábil; si no lo fuera, se iniciará el primer día hábil inmediatamente siguiente, salvo las excepciones señaladas expresamente.

Si el hecho causante se produce una vez haya finalizado la jornada de trabajo, el comienzo del cómputo de los días que pudieran corresponder, se realizará a partir del día hábil siguiente.

Cuando el hecho causante se produzca una vez iniciada la jornada, el disfrute del permiso comenzará ese mismo día, en el momento que el trabajador se ausente de su puesto de trabajo, computándose el tiempo trabajado hasta ese momento como tiempo de trabajo acumulado a su saldo horario. En caso de que el trabajador no se ausente del puesto de trabajo, el permiso se iniciará el primer día hábil siguiente.

De coincidir más de un permiso en el mismo periodo, con carácter general no serán adicionales, pudiendo optarse por cualquiera de ellos, salvo en los casos en los que se permita disfrutar del permiso de forma fraccionada y siempre y cuando se mantenga el hecho causante.

— Compensación:

Siempre que no se establezca otra cosa, los permisos son retribuidos y no recuperables, y se consideran como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

Cuando se disfrute indebidamente de un permiso o no se justifique adecuadamente, se solicitará al trabajador que opte por la forma de compensación y en caso de que éste no lo indique en un plazo de 5 días hábiles, se procederá a su descuento en nómina.

— Criterios adicionales:

El trabajador, siempre que el hecho sea previsible, deberá solicitar el permiso con una antelación mínima de dos días hábiles, debiendo justificarlo posteriormente en el plazo de cinco días hábiles desde su incorporación, mediante documento acreditativo.

Igual obligación de justificación en este plazo existirá para los supuestos en los que no haya solicitud previa por el carácter sobrevenido del hecho causante.

Cada día de permiso computará como una jornada efectiva, independientemente del cómputo de horas del que se compongan la jornada, según el departamento que corresponda.

En los supuestos de consulta electoral se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, y en su caso, a los acuerdos adoptados al efecto.

Se asimilará al cónyuge la pareja de hecho inscrita en alguno de los registros específicos existentes en las Comunidades Autónomas o Ayuntamientos del lugar de residencia, así como la convivencia estable y notoria con carácter inmediato al hecho causante con una duración ininterrumpida no inferior a dos años. En el caso del permiso por matrimonio se estará a lo dispuesto específicamente.

Se entiende como distinta localidad aquella que no coincida con el municipio de residencia del trabajador.

Todos los permisos a los que se tenga derecho por hijo obrarán el mismo efecto en los casos de acogimiento, adopción y guarda.

Artículo 57. Permiso por matrimonio.

Se tendrá derecho a quince días naturales consecutivos por razón de matrimonio o constitución de pareja de hecho mediante la inscripción en el registro de uniones de hecho correspondiente. De celebrarse éste fuera del municipio habitual del trabajador podrá disfrutar hasta dos días más sin sueldo.

Este permiso se podrá disfrutar con anterioridad al hecho causante siempre que dentro de los días de disfrute tenga lugar el matrimonio o constitución de la pareja de hecho.

Artículo 58. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave.

Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave:

Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso tendrá una duración de tres días hábiles y de cinco días hábiles cuando el hecho causante se produzca en distinta localidad.

Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles y de cuatro días hábiles cuando se produzca en distinta localidad.

Si las necesidades del servicio lo permiten el permiso recogido en este artículo podrá disfrutarse de forma fraccionada y no inmediatamente consecutiva al hecho causante cuando éste sea un accidente o enfermedad grave, siempre que aquél se mantenga y con un plazo máximo de un mes.

Dichas condiciones de disfrute procederán también en caso de fallecimiento cuando la inhumación o incineración tuviere lugar en distinta localidad a la de residencia del trabajador.

Asimismo, con independencia de la localidad en la que tenga lugar el sepelio, los días de permiso se podrán utilizar con posterioridad al mismo, siempre que ello no produzca el efecto de incrementar el número de días de duración del permiso dentro del plazo máximo indicado en el párrafo anterior.

A estos efectos, se entiende por enfermedad o accidente grave:

- Una dolencia o lesión física o psíquica con secuelas temporales o permanentes que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización, debiendo ser informada la gravedad por personal facultativo competente o por el servicio de prevención.
- La simple hospitalización u observación en urgencias por más de un día.
- La intervención quirúrgica, independientemente de la gravedad de la dolencia o lesión, que requiera hospitalización por más de un día.
- La intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, cuando así lo prescriba el personal facultativo competente.

Se asimila a enfermedad grave de un familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad el supuesto de hospitalización por parto.

En caso de enfermedad de hijo menor de 16 años, permiso de 4 días, máximo al año, previa justificación de reposo en domicilio, acreditado por facultativo.

Artículo 59. Permiso por exámenes.

Se tendrá derecho a permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título académico o profesional

convocado por un centro oficial y reconocido por el ministerio competente en la materia, durante los días de su celebración.

A los efectos anteriores, quedan expresamente incluidos los actos de defensa pública de los trabajos de fin de máster y doctorado, las pruebas para la obtención de títulos oficiales de idiomas, de música y artes escénicas impartidos en centros oficiales y aquellas pruebas que impliquen la obtención de certificados de profesionalidad.

Los exámenes para la obtención del permiso de conducir igualmente se encuentran asimilados a los supuestos anteriores.

También se concederá este permiso en los mismos términos para realizar pruebas de selección convocadas por cualquier administración pública, sea local, autonómica o estatal.

Artículo 60. Permiso por deber inexcusable de carácter público y personal.

El personal laboral tendrá derecho a permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral.

Se entenderá por deber de carácter público y personal:

- La asistencia a tribunales de justicia previa citación.
- La asistencia a plenos o comisiones informativas y de gobierno por los concejales de ayuntamiento.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como de componentes de una mesa electoral, en los términos establecidos por la legislación vigente.
- La comparecencia ante la agencia tributaria para atender a los requerimientos por ésta formulados, así como ante los órganos equivalentes de la administración de la comunidad autónoma y del ayuntamiento donde tenga su residencia el trabajador.
- La asistencia a las sesiones de un tribunal de exámenes o de oposiciones con nombramiento de la autoridad pertinente.
- La renovación del documento nacional de identidad, o del número de identidad de extranjero o del pasaporte, cuando existan causas justificadas que impidan hacerlo fuera de la jornada de trabajo.
- La realización de funciones derivadas de cargos directivos de la comunidad de propietarios, siempre que el trabajador justifique que ha sido imposible realizarlas fuera del horario de trabajo, que se trate de gestiones inherentes a su cargo y que no sean delegables, siendo su presencia imprescindible.
- La asistencia a reuniones del consejo escolar, siempre que su presencia se produzca en calidad de representante del personal de administración y servicios y no en condición de progenitor.

Artículo 61. Permiso por cambio de domicilio.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Artículo 62. Permiso por asuntos particulares.

Los trabajadores dispondrán de seis días al año de permiso por asuntos particulares, que podrán adicionarse a los días de vacaciones de disfrute independiente. Éstos se podrán distribuir a conveniencia del trabajador siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previa autorización del departamento de personal.

Igualmente, los días por asuntos particulares se podrán disfrutar por medios días siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previa autorización del departamento de personal.

Asimismo, el personal laboral tendrá derecho, en los términos establecidos, al disfrute, cada año, de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional vi acuerdo marco regional para el personal al servicio de las administraciones locales por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Estos días adicionales de permiso podrán disfrutarse a partir del día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Cuando el tiempo de prestación de servicios fuera inferior a un año, se podrá disfrutar de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo prestado.

Estos días podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del ejercicio siguiente.

En el caso de que las necesidades del servicio impidieran su disfrute en las fechas solicitadas, la denegación se producirá siempre por escrito y de manera motivada.

Por excepción, no tendrá el condicionamiento de las necesidades del servicio la autorización de un día de asuntos particulares con motivo de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, debidamente justificado.

Sección 2.ª**Permisos vinculados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Artículo 63. Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El personal laboral tendrá derecho a un permiso por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de los deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los supuestos que a continuación se expresan:

1. Acudir a las reuniones de tutoría a que los padres sean convocados por los centros escolares en que cursen estudios sus hijos menores de edad.
2. Acompañar a los hijos menores de edad a consulta médica, urgencias y a pruebas diagnósticas, cuando existan causas justificadas que impidan hacerlo fuera de la jornada de trabajo.
3. Acompañar al cónyuge, a ascendientes y a descendientes mayores de edad a consulta médica, urgencias y a pruebas diagnósticas o tratamientos hospitalarios (amniocentesis, pruebas "invasivas", consultas o tratamientos oncológicos) cuando las circunstancias físicas o psíquicas de los mismos así lo requieran o cuando la trascendencia de la enfermedad aconseje una especial y personal atención.
4. Acudir a las citas con los profesionales cualificados que sean necesarias para el reconocimiento del grado de dependencia y discapacidad igual o superior al 33% de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad.
5. Acudir el propio trabajador a consulta médica, urgencias o pruebas diagnósticas en las mismas condiciones que las establecidas en el apartado 2.

Artículo 64. Permisos adicionales por deberes de conciliación.

Con el fin de atender a circunstancias excepcionales directamente vinculadas con deberes de conciliación familiar, podrán concederse los permisos regulados en este artículo.

En caso de enfermedad muy grave de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, el personal laboral tendrá derecho a dos días adicionales de permiso, retribuidos y no recuperables, una vez agotados los establecidos en el artículo 58, siempre que continúe concurriendo el hecho causante.

El personal laboral podrá disfrutar de hasta cuatro días consecutivos, con el cien por cien de las retribuciones, en caso de enfermedad de hijos menores de dieciséis años, siempre que las circunstancias familiares así lo hagan preciso.

El personal laboral podrá disfrutar de un permiso de carácter excepcional en los supuestos de fuerza mayor o de enfermedad o accidente graves de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan con él y exijan una atención que no pueda prestar otra persona o institución, siempre que en este caso se hayan agotado previamente los días de permiso por enfermedad de familiar.

La duración de este permiso será de hasta quince días, en función de la gravedad de la situación o de la enfermedad en cada caso, oída la representación legal del personal laboral.

Pasado el período anterior se estudiará por el departamento de personal y los representantes de los trabajadores, la posibilidad de prórroga, por plazos de hasta quince días, atendiendo a las circunstancias personales y familiares del trabajador y las previsibles soluciones al caso, sin que su duración máxima pueda exceder de dos meses desde el inicio de su disfrute.

El trabajador percibirá el cien por cien del salario real durante toda la duración del permiso y su prórroga.

Artículo 65. Permisos en los supuestos de nacimiento y cuidado del menor.

1.- Permiso por nacimiento y cuidado del menor. Las trabajadoras del Ayuntamiento de Griñón tendrán derecho a un permiso retribuido por nacimiento y cuidado del menor de una duración de ciento veintidós días, que se ampliará en dos semanas más en los supuestos de discapacidad igual o superior al 33% 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, familiar o tutor que tuviere el hijo a su cargo, 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 para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por nacimiento y cuidado del menor, 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 por nacimiento y cuidado del menor inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En ningún caso la suma total de los períodos de disfrute, simultáneos o sucesivos podrán superar los ciento veintidós días previstos de permiso o los que correspondan en caso de parto múltiple o de discapacidad del hijo igual o superior al 33%.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan, siendo necesaria la aprobación, previa negociación con las organizaciones sindicales presentes en la comisión paritaria, de una instrucción para determinar las condiciones de su disfrute a tiempo parcial.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en los 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, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, tanto temporal como permanente, el permiso tendrá una duración de ciento veintidós días, que se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad igual o superior al 33% 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, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, 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 y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo o sucesivo de períodos de descanso, la suma total de los mismos no podrá exceder de los ciento veintidós días previstos, o los que correspondan en caso de acogimiento o adopción múltiples y de discapacidad igual o superior al 33% del menor o adoptado acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan, siendo necesaria la aprobación, previa negociación con las organizaciones sindicales presentes en la comisión paritaria, de una instrucción para determinar las condiciones de su disfrute a tiempo parcial.

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 de contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Permiso por nacimiento y cuidado del menor. El padre, o el otro progenitor, disfrutará de un permiso retribuido por la duración que determine la normativa estatal, a partir de la fecha de nacimiento del hijo, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es ampliable en los supuestos de parto, adopción o acogimientos múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo o en caso de discapacidad del hijo igual o superior al 33%.

El disfrute del permiso será ininterrumpido salvo la última semana del período total al que se tenga derecho, que podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el primer párrafo, cuando así lo solicite, al inicio del permiso, el progenitor que vaya a disfrutar del mismo. A estos efectos, se requerirá autorización previa de la unidad donde preste sus servicios y que no coincida, en su caso, su disfrute con los períodos anuales de mayor actividad en la misma.

Se podrá disfrutar a jornada completa o a tiempo parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan, siendo necesaria la aprobación, previa negociación con las organizaciones sindicales presentes en la comisión paritaria, de una instrucción para determinar las condiciones de su disfrute a tiempo parcial.

Cuando así se solicite previamente, el inicio del permiso podrá tener lugar en una fecha posterior a la del nacimiento, de la resolución judicial o de la decisión administrativa indicadas en el primer

párrafo, siempre que sea antes de la finalización del correspondiente permiso o de la suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento del otro progenitor o inmediatamente después de su finalización, siendo acumulable al de por nacimiento y cuidado del menor que en su caso hubiere sido cedido. A estos efectos, se requerirá autorización previa de la unidad donde preste sus servicios y que no coincida, en su caso, con los períodos anuales de mayor actividad en la misma.

Permiso por lactancia. El personal laboral tendrá derecho a la reducción, sin reducción de haberes, de su jornada laboral ordinaria en una hora diaria que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado y atención de hijos menores de doce meses, pudiendo ser ejercido por cualquiera de los dos progenitores, en caso de que ambos trabajen. En caso de parto múltiple este permiso se incrementará en una hora adicional por cada hijo. El trabajador comunicará a su unidad de personal la franja o franjas horarias en que hará uso de su derecho, así como su modificación.

El trabajador podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por el permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, en este caso los trabajadores disfrutarán de 30 días naturales de descanso acumulado. A continuación del disfrute de la lactancia en jornadas completas, podrán disfrutarse en su caso, las vacaciones anuales. El tiempo de descanso por acumulación de lactancia en el caso de parto múltiple se incrementará en la misma proporción que si se disfrutase a través de la reducción horaria diaria.

El disfrute de esta reducción podrá compartirse por los dos progenitores, pudiéndose fraccionar en dos periodos de 15 días naturales. Para poder disfrutarla en su totalidad, el trabajador del ayuntamiento de Griñón deberá acreditar que no se disfrutará por el otro progenitor, sea también empleado de esta administración o sea empleado de otra empresa.

Cuando exista petición de acumulación de lactancia en jornadas completas, su duración total dependerá del disfrute por el empleado público de cualquier permiso o excedencia hasta que el menor cumpla los doce meses.

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

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

En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá extenderse desde el primer día de la semana 35 de embarazo hasta la fecha de parto.

Sección 3.ª Licencia de carácter no retribuido

Artículo 66. Licencia sin sueldo.

El personal laboral con, al menos, un año de servicio, podrá solicitar, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo, por un plazo no inferior a 1 día ni superior a 1 año. Estas licencias podrán fraccionarse hasta un máximo de tres veces en el transcurso de tres años, computados desde la fecha inicial de efectos de la primera solicitud de licencia.

El personal laboral solicitará la licencia, ante el órgano competente, al menos, con quince días de antelación a la fecha del inicio de su disfrute.

Sección 4.ª Asistencia jurídica

Artículo 67. Asistencia jurídica

La corporación garantizará:

1. 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.
2. El abono de la fianza, hasta un máximo de 6.000 euros, con cargo a la consignación presupuestaria correspondiente.
3. 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 municipales, 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.

En caso de abono anticipado, 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 según lo previsto para acción de regreso en la ley 40/2015 de 1 de octubre.

Título VII. Acción social

Capítulo I

Artículo 68. Aspectos sociales.

Durante el periodo de vigencia del presente acuerdo 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 acuerdo, 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 acuerdo.

La corporación creará un fondo para ayudas sociales anuales por importe máximo del 2% del presupuesto del capítulo I a compartir por la totalidad de empleados municipales del ayuntamiento. En caso de que las ayudas supongan cuantía superior al máximo, éstas se ajustan proporcionalmente al límite máximo.

Serán beneficiarios de las ayudas sociales únicamente los empleados municipales e hijos menores de edad que formen parte de su unidad familiar y siempre que superen la antigüedad de 9 meses como empleados municipales, 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 inscritos ya sean o no hijos biológicos, incluidos los supuestos de parejas separadas o divorciadas.

El plazo anual de presentación de solicitudes será el comprendido entre el 1 de enero y el 15 de febrero (ambos inclusive) de cada año, informándose previamente a su resolución por la mesa 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 expediente de sobre la concesión de ayudas sociales a los trabajadores se resolverá y abonará en el mes de marzo de cada año.

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

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

Artículo 69. 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.

ESTUDIOS	LÍMITE POR MIEMBRO UNIDAD FAMILIAR/AÑO
Guardería	300 €
Educación infantil, educación primaria y 1.º y 2.º de Enseñanza Secundaria Obligatoria	200 €
3.º y 4.º de enseñanza secundaria obligatoria, bachillerato, módulos de formación Profesional de grado medio, módulos de formación profesional de Grado superior	200 €
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. Tendrán derecho a ayuda social los máster título propio de universidades públicas. No tendrán derecho a ayuda social por este concepto en caso de estudios en centros privados	500 €

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.

Artículo 70. Otras ayudas sociales:

1. Gafas y lentes de contacto. En el supuesto de adquisición de gafas prescritas facultativamente, la ayuda económica, consistirá en un máximo de 150 € para toda la unidad familiar, para cada año, 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 €, para cada año.
- Lentes de contacto, se abonará el 100% del precio resultante, hasta un máximo de 150 €, para cada año.

2. Pruebas y tratamientos oculares, se abonará el 100 % del precio resultante, hasta un máximo de 300 €, para cada año.

3. Tratamiento y aparatos ortopédicos, será del 100% de su importe, incluido zapatos para el tratamiento de pies planos, con un máximo de 50 € para toda la unidad familiar.

4. Sillas de ruedas, será de un 40% de la aportación del propietario/a hasta un máximo de 300 € para toda la unidad familiar.

5. Prótesis dentales. En este sentido, las prestaciones ortoprotésicas dentales a subvencionar por el Ayuntamiento de Griñón serán de 200 €/año.

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

- Las piezas, fundas y empastes provisionales no serán causa de ayuda económica.
- Las prestaciones odontológicas u oculares prestadas por el servicio madrileño de salud no darán lugar a las ayudas referenciadas anteriormente.

Ayudas para trabajadores con cónyuges, parejas de hecho legalmente reconocidas e hijos con discapacidad física o psíquica iguales o superiores al 33%, será la siguiente:

GRADO DE MINUSVALÍA	IMPORTE DE LA AYUDA
Del 33 % al 50 %	60 €/mensuales
Del 51 al 75 %	80 €/mensuales
Del 76 % al 100 %	100 €/mensuales

Artículo 71. Contrato relevo

El Ayuntamiento se compromete a aplicar la normativa relativa a la jubilación parcial vigente en cada momento.

Artículo 72. Préstamos y anticipos.

El personal laboral, previa justificación razonada de la necesidad de hacer frente a gastos económicos de naturaleza imprevista o extraordinaria, tendrá derecho a percibir préstamos sin interés y anticipos con arreglo a los criterios establecidos en los siguientes apartados.

Préstamos: el Ayuntamiento de Griñón consignará un fondo conjunto para personal laboral y funcionario de administración y servicios, de ayuda para préstamos.

La fijación de los criterios para la concesión de los préstamos se llevará a cabo por una comisión mixta integrada por los miembros de la comisión paritaria y de la comisión de seguimiento. Los préstamos tendrán una cuantía máxima de 3.000 euros, y el plazo máximo de amortización será de veinte cuatro mensualidades consecutivas contadas desde el mes siguiente a la fecha de concesión. Para las solicitudes de concesión de préstamos será documento justificativo suficiente la presentación de factura y/o presupuesto suficientemente detallado.

Anticipos: pueden ser de dos tipos:

- Sobre mensualidades: se concederán anticipos de hasta una mensualidad de retribuciones líquidas en el mes corriente, a cuyo efecto se solicitarán con antelación al día 5 de cada mes, y descontándose, asimismo, en la nómina del mes siguiente a aquel en el que se perciba.
- Sobre pagas extraordinarias: se concederán anticipos de hasta dos pagas extraordinarias dentro del año presupuestario, a descontar en las nóminas de junio y diciembre. La efectividad de los anticipos se realizará con el abono de la nómina del mes siguiente a su solicitud.

Será de aplicación para los anticipos reintegrables del personal laboral lo establecido en el real decreto ley 2608, de 16 de diciembre de 1929, de anticipos a los funcionarios públicos.

Artículo 73. Indemnizaciones por razón del servicio

Será de aplicación lo previsto el real decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio en todos los supuestos y cuantías, y además se reconoce:

1. Para la formación y promoción profesional del personal laboral, éstos tendrán derecho a dietas, según el real decreto 462/2002 cuando asistan a cursos de formación y en caso de pernoctación, dieta máxima prevista en el real decreto 462/2002, de 24 de mayo.

2. La asistencia a órganos judiciales por razones de servicio se percibirá, en concepto de indemnización, siempre que sea fuera de la jornada de trabajo, la cantidad fija de 135 euros. Además, en caso de utilización de vehículo particular del trabajador cuando no exista uno del servicio disponible, se aplicará la indemnización por kilometraje previsto en el real decreto 462/2002, de 24 de mayo.

Artículo 74. Seguro de responsabilidad civil.

Durante la vigencia del presente acuerdo se estudiará y, en su caso, se negociará en el seno de la comisión de seguimiento la posibilidad de suscribir por parte del ayuntamiento de grñón, pólizas de responsabilidad civil a favor del personal laboral, especialmente en el supuesto de colectivos cuyas funciones asignadas o unidades de adscripción se consideren de especial riesgo.

Título VIII

Capítulo I. Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Sección 1.ª Prevención de riesgos laborales y salud en el trabajo

Artículo 75. Principios generales.

Se regirán por lo dispuesto en la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. En este sentido, se procederá a realizar reconocimientos médicos al personal laboral, y sin perjuicio de la vigilancia periódica, en los siguientes casos:

Una vez al año se realizará un reconocimiento médico para todo el personal que lo solicite. A estos efectos, la administración adoptará las medidas informativas y de divulgación precisas entre el conjunto del personal destinatario del mismo.

En materia de prevención de riesgos laborales, el ayuntamiento garantizará al personal a su servicio, como mínimo con carácter anual, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo en las condiciones fijadas en el artículo 22 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Los reconocimientos médicos anuales o exámenes de salud se realizarán dentro de la jornada laboral, y el tiempo empleado para su realización, incluyendo el tiempo preciso para el desplazamiento, será considerado como tiempo de trabajo.

Excepcionalmente, en el supuesto de jornadas del turno de tarde o noche, cuando no haya dicha coincidencia horaria y el reconocimiento o examen deba realizarse necesariamente fuera de su jornada laboral, se compensará al trabajador con un total de tres horas a efectos del cómputo de tiempo de trabajo, siempre y cuando el ayuntamiento no haya posibilitado la realización del mismo en el propio centro de trabajo.

Artículo 76. Incapacidad temporal y nacimiento y cuidado del menor.

En los supuestos de incapacidad temporal se aplicará la legislación básica vigente y mediante el presente acuerdo que establece el régimen de mejoras en la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes y el número de días de ausencia por enfermedad, o el que, en su caso, le sustituya.

El personal laboral, incluido en el régimen general de seguridad social tendrá derecho a percibir un complemento retributivo desde el primer día de incapacidad temporal que, sumado a la prestación de dicho régimen, alcance hasta el cien por cien de sus retribuciones fijas del mes de inicio de aquella.

El personal laboral incluido en el régimen de mutualismo administrativo, de acuerdo con el régimen retributivo establecido en su normativa, durante el período de tiempo que no comprenda la aplicación del subsidio de incapacidad temporal tendrá derecho a la percepción del cien por cien de las retribuciones, básicas y complementarias, correspondientes a sus retribuciones fijas del mes de inicio de la incapacidad temporal. Para el período de tiempo en el que ya se aplique el subsidio por incapacidad temporal, se estará a lo previsto en su actual normativa reguladora.

El complemento retributivo a que se hace referencia en los dos apartados anteriores se devengará tanto cuando la situación de incapacidad temporal tenga su origen en una enfermedad profesional o accidente de trabajo, como cuando sea consecuencia de una enfermedad común o accidente no laboral.

El derecho a la percepción de este complemento retributivo no podrá mantenerse en los supuestos de extinción o suspensión de la prestación por incapacidad temporal de conformidad con lo dispuesto en la regulación aplicable en cada caso.

El abono del complemento retributivo estará condicionado a la justificación de las ausencias que den lugar a una incapacidad temporal, mediante la aportación del correspondiente parte de baja o documentación acreditativa, según proceda, desde el primer día de ausencia.

Esta justificación se efectuará de la forma establecida en la normativa reguladora del respectivo régimen de seguridad social, en su caso; en las disposiciones específicas reglamentarias o convencionales aplicables a cada tipo de personal; así como en las instrucciones que al respecto se adopten por los órganos competentes en materia de personal en sus ámbitos respectivos.

El personal en servicio activo que hagan uso del permiso por nacimiento y cuidado del menor, adopción o acogimiento, tendrá derecho a percibir una prestación económica complementaria con cargo al ayuntamiento de grñón, cuya cuantía será la diferencia existente entre el importe del subsidio que se le abone por dicha contingencia de conformidad con el régimen de seguridad social en el que se encuentren encuadrados y la totalidad de sus retribuciones. Esta prestación complementaria se devengará a partir del primer día del permiso y se extenderá a lo largo de toda su duración.

El personal deberá presentar los partes de baja y alta de conformidad con lo establecido en el real decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

Artículo 77. Incapacidad permanente parcial y capacidad disminuida.

El ayuntamiento de grñón deberá adaptar el puesto de trabajo al estado de salud del personal que lo ocupe, para garantizar la protección a los que se les haya reconocido algún tipo de incapacidad permanente parcial y a aquellos con una capacidad laboral disminuida pero de carácter no invalidante, como es el personal especialmente sensible a determinados riesgos, con algún grado de discapacidad y el que realiza jornada nocturna o a turnos.

Artículo 78. Protocolo de acoso y plan de igualdad.

El ayuntamiento se compromete a la aprobación de un protocolo de acoso y plan de igualdad en el plazo de 1 año desde la entrada en vigor del presente acuerdo previa negociación en la mesa paritaria.

Artículo 79. Comité de seguridad y salud y delegado de prevención

Considerando el derecho de todos los trabajadores a protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, se creará el comité de seguridad y salud de conformidad con la normativa prevención de riesgos laborales y el vi acuerdo marco regional para el personal al servicio de las administraciones locales de la Comunidad de Madrid.

Artículo 80. Ropa de trabajo

Cada centro de trabajo dispondrá de los medios necesarios para el aseo personal de cada trabajador (vestuario, taquillas etc.), en función de las tareas que desarrolle.

Los lugares destinados para guardar el material de limpieza de los edificios municipales reunirán las condiciones higiénicas y de seguridad previstas

Todas las dependencias contarán con servicios higiénicos para el personal, con wc, lavabos y, en aquellos que sea necesario por la condición del trabajo, contará con duchas.

Se dotará a todos los servicios que sea preciso de la ropa de trabajo necesaria para el desarrollo de sus funciones, renovándose según desgaste, garantizando las prendas necesarias por reposición.

El número de prendas serán:

- Invierno: 2 camisas/polos manga larga, 1 forro polar, 2 pantalones largos, calzado según servicio y abrigo.
- Verano: 2 camisas/polos manga corta, 2 pantalones largos y calzado adecuado a cada servicio.

Con carácter general las fechas de entrega serán:

- Ropa de verano: del 1 al 30 de abril
- Ropa de invierno: del 1 al 30 de septiembre

Título IX. Condiciones económicas

Sección 1.ª Sistema retributivo y percepción de haberes

Artículo 81. Estructura del sistema retributivo

El sistema retributivo estará constituido por los siguientes conceptos:

1. Retribuciones básicas: salario base, pagas adicionales y pagas extraordinarias.
2. Complementos.

Capítulo II. Retribuciones básicas

Sección 1.ª Complementos personales

Artículo 82. Salario base.

El salario base será el que se corresponda con el nivel salarial asignado a la categoría laboral a la que se pertenezca, según la siguiente escala:

GRUPO	NIVEL
I	10
	9
II	8
	7
III	6
	5
	4
IV	3
V	2
	1

Artículo 83. Pagas extraordinarias.

El personal laboral percibirá, junto con las retribuciones de junio y diciembre, una paga extraordinaria equivalente a una mensualidad de salario base y complementos.

Capítulo III. Complementos salariales

Sección 1.ª Complementos personales

Artículo 84. Antigüedad.

El personal laboral tendrá derecho al reconocimiento de la antigüedad, computándose por trienios y abonándose en atención a lo establecido en la LPGE para el personal funcionario según la equivalencia derivada de la siguiente tabla:

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

Será de aplicación al personal laboral del ayuntamiento de Griñón la regulación contenida en la ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la administración pública.

Dentro del recibo de haberes de cada trabajador se podrán distinguir los siguientes conceptos relativos a la antigüedad:

1. Trienios conforme a la LPGE, cuya cuantía se obtendrá como producto del número de trienios hasta la fecha de cálculo por el importe de su retribución, conforme a la LPGE.
2. Antigüedad reconocida hasta la fecha de entrada en vigor del presente convenio, que será la diferencia entre la antigüedad reconocida hasta dicha fecha y los trienios calculados conforme al punto anterior. Esta antigüedad se mantendrá como importe fijo y no se tendrá en cuenta a la hora de aplicar los incrementos previstos para gastos de personal por LPGE.
3. Antigüedad ya consolidada de convenios anteriores.

Quienes hubieran prestado servicios en otras administraciones, se les computarán los mismos, a efectos de antigüedad.

Sección 2.ª Complementos de puesto de trabajo

Artículo 85. Complemento de nocturnidad.

El personal que realice parte de su jornada en horario nocturno recibirá un complemento por nocturnidad que equivaldrá al 25 por 100 del salario base aplicable a la parte de jornada realizada, efectivamente, en horario nocturno.

Artículo 86. Complemento por jornada partida

El personal que preste sus servicios en jornada no continuada por necesidades del servicio percibirá la cantidad de 40 € mensuales. En caso de no prestar el servicio el mes completo, el plus será prorrateado los días prestados.

El importe de este complemento se revalorizará anualmente en una cuantía igual al incremento salarial previsto en la ley de presupuestos generales del estado.

La percepción de esta retribución es compatible con el resto de complementos.

Sección 3.ª complementos por calidad o cantidad de trabajo

Artículo 87. Retén de disponibilidad

En aquellos servicios o dependencias que por la naturaleza de su actividad deban organizarse retenes de disponibilidad, éstos se efectuarán voluntariamente mediante rotación entre los trabajadores que deseen cada 15 días. La cuantía será de 150 €/por 15 días de disponibilidad.

El importe de este complemento se revalorizará anualmente en una cuantía igual al incremento salarial previsto en la ley de presupuestos generales del estado.

Artículo 88. Quebranto de moneda.

Dadas las peculiaridades de determinados puestos y/o servicios, donde se maneja de manera habitual dinero en metálico, y como quiera que se estima que se dan las condiciones objetivas para calificar el nivel de responsabilidad aneja al mismo, y considerando necesario y de justicia valorar esta circunstancia, se establece un plus especial denominado “quebranto de moneda” aplicable a todos los empleados municipales, independientemente del tipo de relación laboral que mantenga con este ayuntamiento, cuyo importe total será el siguiente: 60 € mensuales, que se percibirán en 12 pagas anuales, y se revalorizará anualmente en una cuantía igual al incremento salarial previsto en la ley de presupuestos generales del estado.

Artículo 89. Horas extraordinarias.

1. La realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas como tales las prestadas como exceso de jornada de trabajo aprobada en el calendario laboral correspondiente, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su número y/o cuantía, ni periódicas en su devengo, no pudiendo superar en ningún caso por empleado público el número de 40 cada dos meses ni 80 al año.

2. El ayuntamiento de Griñón, una vez tenga el informe de la comisión de empleo donde se reflejen las horas extraordinarias que realizan los distintos servicios del ayuntamiento y cada empleado hasta el mes de diciembre de cada año en curso, se compromete en lo posible y dentro del planeamiento organizativo que le corresponde a la creación de los nuevos puestos de trabajo necesarios.

3. La forma de compensar la hora extraordinaria es la siguiente:

Las horas extras al mes, se compensarán económicamente o en días libres a elección del trabajador, siendo el precio o compensación, las siguientes:

Hora extraordinaria normal (he): el importe será el resultado de multiplicar por 1,75.

El precio de la hora ordinaria, que se obtendrá de dividir el sueldo anual, entre las horas anuales determinadas por el artículo 28 del presente acuerdo.

Hora extraordinaria nocturna (HN): el importe será el resultado de multiplicar por 2 el precio de la hora ordinaria, que se obtendrá de dividir el sueldo anual, entre las horas anuales determinadas por el artículo 28 del presente acuerdo.

Hora extraordinaria festiva (HF): el importe será el resultado de multiplicar por 2,25 el precio de la hora ordinaria, que se obtendrá de dividir el sueldo anual, entre las horas anuales determinadas por el artículo 28 del presente acuerdo.

4. Se considerarán a todos los efectos horas extras consideradas festivas aquellas que se realicen en día de libranza del trabajador, en el caso de sábados y domingos, se entenderán como horas extraordinarias festivas aquellas que comprendan entre las 0 horas del sábado y las 24 del domingo, salvo para el personal que preste servicios de forma habitual en esos días o con horarios especiales, en cuyo caso, se compensarán con el valor ordinario de las realizadas fuera de su jornada habitual.

En el caso del personal que preste servicios de forma habitual en sábados y domingos o con horarios especiales o turnos rotativos, se considerarán horas extras festivas, a todos los efectos, aquellas que se realicen en día de libranza del trabajador. A estos efectos, se entenderá como libranza aquella jornada en la que el trabajador no haya trabajado en las últimas 24 horas.

Para el resto de servicio, las horas extras festivas serán las comprendidas entre las 00:00 horas sábado y las 24:00 del domingo, así como aquellas festividades establecidas a nivel estatal, regional y local en el calendario laboral anual.

5. Las festividades reflejadas en el art. 51 tendrán una compensación específica, según el propio art. 51.

6. Las horas nocturnas son aquellas efectuadas en horario determinado en el artículo 47.5. En caso que sea festiva y nocturna se compensara como festivo.

7. Los servicios extraordinarios deberán ser comunicados y autorizados por la alcaldía presidencia con una antelación de setenta y dos horas, ya sea por petición del alcalde o petición razonada del empleado. Los extraordinarios imprevistos, serán comunicados lo antes posible, debiendo ser comunicado el hecho que lo provoca al interesado y conformado por el jefe de departamento.

8. 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.

9. 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.

Título X. Derechos sindicales

Artículo 90. Régimen jurídico.

El régimen jurídico aplicable en materia de derechos sindicales será el recogido en las disposiciones legales de general aplicación y en lo previsto en el presente artículo:

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.

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 uno 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 fotocopidora, multicopista 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 coloque 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.

Sin rebasar el máximo de horas sindicales establecido en el primer párrafo 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. La acumulación del crédito horario mensual no podrá realizarse a meses distintos.

El disfrute de crédito horario en ningún caso conllevará autorización, si bien a fin de organización del servicio se deberá comunicar con una antelación mínima de 72 horas y en todo caso, se deberá presentar justificación posterior del empleo de dicho crédito a la actividad sindical.

Los delegados de personal tendrán, además de las garantías recogidas en el presente acuerdo, 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 representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas.

Artículo 91. Realización de asambleas.

Los comités de empresa y delegados de personal podrán convocar asambleas de trabajadores de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente, y con las condiciones señaladas a continuación:

Realización de asambleas dentro de la jornada de trabajo: el Comité de Empresa dispondrán de hasta 8 horas para este fin. Las asambleas convocadas una hora antes del fin de la jornada o del inicio serán computadas como tiempo efectivo de trabajo.

El comité de empresa comunicará al ayuntamiento la fecha, hora y orden del día a tratar en la asamblea de trabajadores con un mínimo de 48 horas de antelación.

Artículo 92. Organizaciones sindicales con presencia en la mesa general de negociación del convenio colectivo.

La representatividad sindical confiere una serie de facultades a las organizaciones sindicales que cuentan con determinados índices de representatividad según la ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, entre ellas la legitimación para la negociación colectiva, fruto de la cual es el presente convenio colectivo.

Título XI. Régimen disciplinario

Artículo 93. Código de conducta y régimen disciplinario

El personal laboral del Ayuntamiento de Griñón se obliga a cumplir con los deberes propios de los empleados públicos, el código de conducta y los principios éticos establecidos en el capítulo VI el título III del vigente real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto básico del empleado público.

El personal laboral del ayuntamiento de griñón queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el título VII del vigente real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto básico del empleado público.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera. Fondo de productividad.

En cada uno de los años se consignará un fondo económico, conjunto para el personal funcionario de administración y servicios y para el personal laboral, de un 1,5 % del capítulo I del presupuesto, que se destinará al abono de un complemento por productividad, como medida retributiva que irá ligada a la consecución de objetivos y dirigida a incentivar el especial rendimiento del personal, con la finalidad de modernizar los servicios públicos y de mejorar los niveles de calidad y eficacia en la prestación de los mismos, como elemento de motivación y reconocimiento del desempeño de las tareas asignadas.

Este complemento no será compatible con la percepción de otras cantidades que en concepto de carrera profesional horizontal, u otro concepto equivalente o sustitutorio, se devenguen como consecuencia de una normativa específica.

El fondo se aprobará en el expediente según la normativa de aplicación al régimen de productividades y los criterios y reglas específicas de distribución y abono de productividades se tramitarán en el oportuno expediente, previa consulta con la mesa general de negociación.

El abono de este complemento se producirá en un único pago anual de todos los trabajadores, preferentemente en el mes de abril, en función de los resultados alcanzados en el ejercicio precedente al del pago.

No obstante lo anterior, si durante la vigencia del presente acuerdo se dictaran las disposiciones legales que posibilitaran la implantación de un sistema de carrera profesional para el personal laboral, la comisión de seguimiento podrá estudiar la sustitución del abono de este complemento por un concepto retributivo ligado a dicho sistema decarrera.

Disposición adicional segunda. Oferta de empleo público.

El ayuntamiento de griñón promoverá anualmente la negociación de una oferta de empleo público con los puestos y plazas vacantes derivados de la valoración de puestos de trabajo (catalogo en su defecto) 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 aprobará de conformidad con lo establecido en el artículo 21.1 g) de la ley 7/85, de 2 de abril remitiendo al BOCM. 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 el personal funcionario como para el laboral, con carácter previo a su inclusión en la oferta de empleo público, siendo el procedimiento de selección alguno de los regulados por la legislación vigente.

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 y transitoriamente en el catálogo de personal.

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.

Disposición adicional tercera. Cláusula de garantía.

En caso de declaración de nulidad judicial de alguna de las cláusulas del presente convenio colectivo de empresa, se procederá a negociar nuevamente su contenido, sustituyéndose la cláusula anulada por el nuevo acuerdo que se adopte, el cual, en todo caso, habrá de preservar el equilibrio general de derechos y obligaciones entre las partes que entraña el conjunto del mismo.

El cumplimiento de cuantos compromisos derivados de este acuerdo comporten obligaciones de naturaleza económica para el ayuntamiento se ejecutarán en función de la aprobación de los presupuestos generales del estado y de los presupuestos generales del ayuntamiento, así como, cuando proceda, del grado de cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria, de deuda pública y de la regla de gasto por parte del Ayuntamiento de Griñón.

Disposición adicional cuarta. Cláusula de garantía salarial.

Los importes fijados para el año 2021, referidos a conceptos incluidos en el presente acuerdo que están sujetos a revisión según las previsiones anuales de las correspondientes leyes de presupuestos, recogen el aumento general derivado de la aplicación de la ley 6/2018, de 3 de julio, así como el porcentaje adicional de incremento del 0,25 por 100 previsto en el artículo 18.dos, párrafo segundo, de dicha ley.

Disposición adicional quinta.

En el año de entrada en vigor del convenio, se habilitará un período extraordinario para solicitar las ayudas sociales contenidas en el artículo 68 del mismo, que abarcará el primer mes natural siguiente al de su entrada en vigor.

Disposición adicional sexta.

Lo establecido en el artículo 84 de este convenio, en relación a la consolidación y cuantía de los trienios, será de aplicación desde el día 1 de enero de 2023.

En prueba del acuerdo alcanzado, suscriben este convenio laboral.

Por parte del Ayuntamiento

Por la representación de los trabajadores

(03/18.868/22)

