

Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo
Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo
y Empleo de Valencia

Anuncio de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Rafelbunyol (Código: 46100030012014).

ANUNCIO

Resolución de fecha 21 de enero de 2014, de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo de Valencia, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Rafelbunyol.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo arriba citado, suscrito el 21/06/2013 por la comisión negociadora formada por la representación del Ayuntamiento y los representantes legales de los trabajadores, no suscrito por CC.OO., del cual constan el informe favorable de la Intervención municipal de fecha 02/12/2013, así como su ratificación por el Pleno del Ayuntamiento en fecha 24/06/2013, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, arts. 2.a) y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y arts. 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1.ª del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio; el Decreto 19/2012, de 7 de diciembre, del President de la Generalitat, por el que determina las consellerias en que se organiza la Administración de la Generalitat, así como el Decreto 179/2012, de 14 de diciembre, del Consell, por el que establece la estructura básica de la Presidencia y de las consellerias de la Generalitat, y el artículo 28.5 del Decreto 193/2013, de 20 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en este Registro electrónico de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la representación de la Comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, a 21 de enero de 2014.—La Directora Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, Margarita Vilarrasa Balanzá.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE RAFELBUÑOL
CAPÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES.
ARTÍCULO 1. - OBJETO Y ÁMBITO PERSONAL.

El presente convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en los artículos 82, 83 y concordantes del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en la L.O. 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical así como, lo establecido por la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público y en la Ley 10/2010, del Consell, para la Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, regula las condiciones de trabajo del personal contratado laboral, en cualquiera de sus modalidades y que presta servicios para el Ayuntamiento de Rafelbunyol.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio los empleados que se contraten en virtud de programas de fomento de empleo.

ARTÍCULO 2. - NORMA SUPLETORIA.

En todo aquello que no esté expresamente recogido en el presente convenio, serán de aplicación las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma aplicables al Régimen Local y los Reglamentos Internos de funcionamiento de los diferentes colectivos que hayan sido elaborados y aprobados conjuntamente por la Corporación, Organizaciones sindicales legalmente representativas y los

delegados de personal, así como los acuerdos firmados entre Administración y Sindicatos sobre condiciones de trabajo en la Función Pública, sin perjuicio de la competencia exclusiva del Estado de conformidad con el art. 149 de la Constitución Española.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL, VIGENCIA Y DENUNCIA.

1) Con independencia de la fecha que sea firmado el presente convenio colectivo por la Corporación y los representantes de los empleados públicos, o del día en que aparezca publicado en el B.O.P., el convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2012 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015, periodo que se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo.

2) Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado por periodos de 1 año si no hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes, con tres meses de antelación a la fecha de vencimiento, debiéndose constituir la comisión negociadora en fecha no superior a quince (15) días naturales a partir de la fecha de denuncia.

Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente convenio, tanto en su parte normativa como en la obligacional.

3) De la prórroga acordada en el presente artículo, quedan excluidos los efectos económicos, actualizados de conformidad con lo que dispongan las leyes de presupuestos generales del Estado en materia de retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

ARTÍCULO 4. - SUSTITUCIÓN DE CONDICIONES.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales, individuales o colectivas, contractuales o convencionales, vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente Convenio, en cuanto a que las modificaciones que en él se contemplan son estimadas y aceptadas, en su conjunto más beneficiosas para los empleados públicos.

Quedan a salvo las garantías personales a que se refiere el siguiente artículo, así mismo serán de aplicación las normas referidas a la Administración Local en vigor o entren en vigor al entenderse este convenio como un acuerdo de mínimos.

ARTÍCULO 5.- GARANTÍAS PERSONALES Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuros acuerdos.

Las mejoras establecidas en cualquier disposición legal del Estado y de la Administración Autonómica, que, comparadas analítica o globalmente, sean superiores a las del presente Convenio, serán de aplicación y formarán parte del mismo, conforme al principio de norma más favorable o condiciones más beneficiosas para los empleados públicos de este Ayuntamiento.

ARTÍCULO 6.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

DEFINICIÓN Y COMPOSICIÓN. Como órgano de interpretación, estudio y vigilancia del convenio, y dentro de los quince (15) días siguientes a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente convenio se creará una Comisión de Seguimiento, cuya parte social estará integrada por tres (3) vocales designados por la representación de los trabajadores y tres (3) por parte de la Corporación.

Dicha Comisión elaborará un reglamento de la misma y elegirá un Presidente y Secretario de entre sus miembros.

Con carácter ordinario, la Comisión de Seguimiento se reunirá una vez cada año previa fijación del Orden del Día confeccionado por ambas partes. Sin perjuicio de lo antedicho, esta Comisión podrá reunirse cuando causas de urgencia o necesidad lo aconsejen a instancias de cualquiera de las partes, en un plazo no superior a cuatro (4) días desde la solicitud de la reunión, previa comunicación al presidente.

En ausencia del presidente o del secretario, los miembros presentes acordarán quién debe sustituirle en cada caso.

ACUERDOS. Se tomarán por la mayoría de ambas partes De los acuerdos adoptados por la Comisión de Seguimiento se levantará Acta. Serán vinculantes para ambas partes sin perjuicio del derecho que tienen las mismas de acudir a la jurisdicción competente. En todo caso, dichos acuerdos, serán notificados a los interesados en el plazo de diez (10) días a contar de la fecha de la aprobación de la correspondiente acta, cuya difusión será a cargo de la Administración.

Para quedar constituida válidamente la Comisión de Seguimiento será necesaria la presencia como mínimo de la mitad más uno de los miembros de cada parte que la componen.

FUNCIONES. Serán funciones genéricas de la Comisión de Seguimiento todas aquellas que se le atribuyen en el presente Convenio, y cualquier otra que tienda a una mejor aplicación e interpretación de lo establecido en el mismo.

Son funciones específicas de dicha Comisión de Seguimiento las siguientes:

- a) Estudio de los problemas o cuestiones que presenten las partes con referencia al presente texto en interpretación del mismo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cualquier otra que le atribuya el presente Convenio.

ARTÍCULO 7.- MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN.

Se constituye, al amparo de lo dispuesto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores y se estará a lo dispuesto en lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público, así como en la LEY 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

Dicha Mesa tendrá como función las siguientes materias:

- a) Incremento de las retribuciones de los empleados/as laborales del Ayuntamiento de Rafelbuñol.
- b) Determinación y aplicación de las retribuciones.
- c) Clasificación y valoración de puestos de trabajo.
- d) Determinación de programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.
- e) Sistemas de ingreso, provisión y promoción.
- f) Control de las modalidades de contratación, control y seguimiento de bolsas de trabajo.
- g) Propuesta sobre derechos sindicales y de participación.
- h) Materias que, en general afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de los empleados/as laborales públicos y sus Sindicatos con la Corporación.
- i) Medidas sobre salud laboral.

La Mesa General de Negociación se reunirá al menos una vez al año con carácter ordinario.

Igualmente se reunirá con carácter extraordinario por decisión de la Corporación, por acuerdo de ésta y los Sindicatos, o por solicitud de la mayoría de los Sindicatos presentes en la misma.

ARTÍCULO 8.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

En el supuesto de que, por resolución de la Administración del Estado o de la Comunidad Autónoma, y en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente Convenio o de alguno de sus artículos, el Convenio quedaría sin efecto en las partes afectadas y su contenido debería ser reconsiderado en plazo no superior a 30 días.

CAPÍTULO SEGUNDO. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 9.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Corresponde a la Corporación, informando previamente a los representantes de los trabajadores la organización del trabajo, estableciendo sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y simplificación del trabajo que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de servicio.

ARTÍCULO 10.- MOVILIDAD DEL PERSONAL POR REDISTRIBUCIÓN DE EFECTIVOS.

La redistribución de efectivos que conlleve la movilidad del personal asignado a determinados puestos de trabajo de uno o varios servicios, sólo podrá llevarse a efecto como consecuencia de una mejor organización de los servicios.

CAPÍTULO TERCERO. CONDICIONES ECONÓMICAS.

ARTÍCULO 11.- RETRIBUCIONES.

ESTRUCTURA RETRIBUCIONES PERSONAL LABORAL

Las retribuciones de los empleados públicos a los que afecta el presente convenio serán las establecidas en el presente artículo, y en las cuantías señaladas en la tabla salarial, salvo en circunstancias justificadas y siempre a niveles individuales que serán determinadas por el órgano competente, siendo la estructura de las mismas la que a continuación se especifica:

- a) Salario base
- b) Complemento de destino
- c) Complemento específico

SALARIO BASE.- Es la retribución del empleado público por unidad de tiempo, de la que se abonarán 12 mensualidades.

COMPLEMENTO DE DESTINO.- Corresponde al nivel asignado al puesto de trabajo al que pertenece el trabajador. Los intervalos de los complementos de destino para cada grupo de titulación, serán los establecidos en cada momento por la Generalitat Valenciana para su personal laboral mediante norma legal o acuerdo al respecto y que actualmente son:

Agrupaciones profesionales...	nivel mínimo 10, nivel máximo 14
Subgrupo C2	nivel mínimo 12, nivel máximo 18
Subgrupo C1	nivel mínimo 14, nivel máximo 22
Subgrupo A2	nivel mínimo 18, nivel máximo 26
Subgrupo A1	nivel mínimo 22, nivel máximo 30

COMPLEMENTO ESPECÍFICO.- Será destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo y conllevará necesariamente y como mínimo los siguientes conceptos:

- a) Responsabilidad: Especial responsabilidad o mando.
- b) Especial dificultad técnica.
- c) Peligrosidad, penosidad y toxicidad: según la definición dada en el artículo de Seguridad y salud.
- d) Incompatibilidad: la prevista legalmente.
- e) Dedicación: cuando se este localizable o se requiera para prestar servicio urgente o extraordinario.
- f) Turnicidad: turnos rotativos en mañana y / o tarde y/o noche alternativamente.
- g) Festividad: Jornada entre las 0 horas y las 24 horas en festivos y domingos.
- h) Nocturnidad: jornada entre las 20 y las 6 horas.
- i) Jornada partida.
- j) Plena dedicación: jornada de 38 horas.
- k) Atención al público continuada
- l) Manejo de numerario.

PAGAS EXTRAORDINARIAS.

1.- Los empleados públicos comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, tendrán derecho a las pagas extraordinarias que serán dos al año por un importe cada una de ellas de una mensualidad íntegra que se percibirán durante los meses de junio y diciembre.

2.- Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año, se abonará la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias, con relación al tiempo trabajado.

3.- Los empleados públicos que presten servicio en jornada inferior a la normal o por horas, tienen derecho a percibir proporcionalmente dichas gratificaciones con relación a su importe referido a la prestación de actividad por jornada normal.

4.- Los empleados públicos que disfruten licencia sin sueldo verán reducidas sus pagas extraordinarias en la parte correspondiente al tiempo de licencia.

GARANTÍA DE RETRIBUCIONES MÍNIMAS.

Ningún empleado público con contrato laboral, indistintamente de su relación contractual, podrá ser retribuido por un régimen retributivo distinto al que se establece en este convenio, ni por cuantía inferior en todos los conceptos a los que se perciba en un puesto similar ocupado por personal fijo. Excepción a la regla anterior serán los

empleados contratados mediante programas de fomento del empleo: escuelas taller, casas de oficios, Encorp, desempleo agrario, etc.

FORMA DE PAGO Y LIQUIDACIÓN.

Las retribuciones se harán efectivas por mensualidades vencidas y completadle 1 al 5 de cada mes.

MODELO DE RECIBO DE SALARIOS. El recibo individual justificativo del pago de salarios, se ajustará al modelo establecido. Dicho recibo se referirá a meses naturales.

En este recibo se hará constar con la debida claridad y separación todos los datos relativos a la empresa y al empleado público, así como los diversos conceptos de abono y descuento.

ARTÍCULO 12.- DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS.

La utilización de vehículo propio para realizar desplazamientos en servicios municipales, será compensada con la cantidad legalmente establecida, siempre que esté autorizada previamente por el Ayuntamiento.

La asistencia a juicios del personal, como consecuencia de la prestación de sus servicios, fuera de su jornada laboral, se indemnizará de conformidad con lo establecido en la legislación estatal por día de asistencia, incluidos gastos por desplazamiento y dietas.

ARTÍCULO 13.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.

Las partes coinciden en los efectos positivos que se deriven de una política social solidaria que conduzca a la eliminación de las horas extraordinarias. Por consiguiente, la prestación de servicios extraordinarios quedará limitada a los siguientes supuestos:

a) Servicios extraordinarios de fuerza mayor o caso fortuito. Este tipo de trabajo es el que deberá realizarse por la necesidad de prevenir o reparar siniestro y otros daños extraordinarios y urgentes.

b) En los casos imprevistos, circunstancias extraordinarias o de carácter coyuntural derivadas de la actividad de que se trate, siempre que quede suficientemente fundamentado, que tales necesidades no pueden ser atendidas a través de otras modalidades.

Los servicios extraordinarios deberán ser comunicados con un plazo mínimo de 72 horas, excepto en los casos imprevistos y como consecuencia de hechos calamitosos.

Criterios y precios aplicables en el caso de Servicios Extraordinarios:

Criterios:

a) Las horas realizadas al amparo de los apartados anteriores tendrán el carácter de coyunturales y podrán ser compensadas con el tiempo de descanso en la proporción de 1 hora a 1 hora y 30 minutos, que se disfrutará en función de las necesidades del servicio tras la propuesta del afectado con suficiente antelación. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan ese carácter coyuntural.

b) La Corporación informará mensualmente a los delegados del personal, representantes de las Secciones Sindicales constituidas y a la Mesa de Negociación, sobre el número de horas extraordinarias realizadas por todo el personal, especificándose las causas, distribución y realización nominal del personal que las realizaron.

Precios: Para el cálculo del importe de las horas extraordinarias efectuadas por el personal del Ayuntamiento se utilizará la siguiente fórmula:

a) Hora extraordinaria realizada en día laborable: Para establecer el valor de cada hora trabajada: se tomará como base la totalidad de las retribuciones integras mensuales que perciba el trabajador dividida entre 30 días/ mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que el trabajador tenga que cumplir de media cada día, incrementadas en un 10%.

b) Hora extraordinaria realizada en día festivo: Para establecer el valor de cada hora trabajada: se tomará como base la totalidad de las retribuciones integras mensuales que perciba el trabajador dividida entre 30 días/ mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que el trabajador tenga que cumplir de media cada día, incrementadas en un 20%.

c) Hora extraordinaria realizada en horario nocturno. Tendrá el mismo valor que la hora extraordinaria efectuada en horario diurno según se trate de día laborable o festivo

Todas las remuneraciones por servicios extraordinarios se realizarán a través de la nómina mensual.

En todo caso, se tratará de reducir lo máximo la utilización del procedimiento de este artículo, basándose en una correcta organización de los servicios y tendiendo a la creación de puestos de trabajo fijos.

ARTÍCULO 14.- JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS.

En los casos de enfermedad o incapacidad temporal se regulan las siguientes situaciones:

a) Ausencias aisladas de uno o dos días: el personal comunicará su ausencia y la razón de la misma, tanto a la jefatura del departamento administrativo al que esté adscrito como a la Secretaría Municipal. La comunicación, salvo causas justificadas que lo impidan, se llevará a cabo con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, debiéndose aportar justificante expedido por el facultativo competente, de no presentarse éste o, cualquier otra causa válida, en la Secretaría Municipal dentro del plazo de tres días, podrá descontarse el día o días faltados.

b) Ante la ausencia de tres o más días, el personal deberá presentar el parte médico de baja en el plazo de tres días contados a partir del día de su expedición, los partes de confirmación deberán ser entregados en la Secretaría Municipal, con la máxima puntualidad. De no entregarse los justificantes se descontarán en nómina los días de ausencia.

c) Los supuestos de licencia por maternidad no precisarán la presentación de partes intermedios o de confirmación de baja, dado que esta situación no es una propia baja por enfermedad, sino una suspensión temporal de la relación laboral.

Los descuentos por incumplimiento de jornada, es decir, por faltas de asistencia injustificadas al trabajo, se determinarán de conformidad con la legalidad vigente.

Las ausencias de varias horas durante la jornada deberán también justificarse documentalmente el mismo día o al siguiente, pudiendo, cuando se trate de visitas médicas, pedir en la Secretaría Municipal el impreso correspondiente para que sea cumplimentado por el facultativo con expresión de la hora de consulta.

La falta de justificación oportuna de estas ausencias dará lugar asimismo al correspondiente expediente de deducción de haberes.

ARTÍCULO 15.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

El personal laboral tendrá derecho a solicitar un anticipo reintegrable a devolver en el mismo mes de su solicitud, cuya cuantía máxima no podrá exceder en su cuantía el derecho económico devengado a la fecha de su solicitud.

ARTÍCULO 16.- RETRIBUCIONES EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD.

Al personal laboral de la Corporación acogido al Régimen General de la Seguridad Social se le reconocerán los siguientes complementos en los supuestos de incapacidad temporal:

1ª.- Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al setenta y cinco por cientos de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Se considerará que el complemento alcance el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento cuando concurra alguna de las patologías establecidas en el Anexo I. A estos efectos, se considerarán en todo caso debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

2ª.- Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el periodo de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones que viniera

percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3ª.- La presente regulación surtirá efectos en los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio transcurridos tres meses desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de competitividad.

CAPÍTULO CUARTO. TIEMPO DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIA.

ARTÍCULO 17.- JORNADA DE TRABAJO.

1.- La jornada de trabajo será de 38 horas semanales, que se realizarán de lunes a viernes, salvo aquellos servicios que por su propia naturaleza, deban prestarse a lo largo de toda la semana.

La jornada laboral, dentro de los límites establecidos en las disposiciones vigentes aplicables, vendrá determinada en su cómputo de horas y en distribución diaria y semanal por la naturaleza, características específicas y exigencias del funcionamiento de los distintos Servicios. La jornada podrá ser a tiempo completo o parcial.

2.- El horario de los servicios para otros Servicios Específicos se fijará mediante un planning anual atendiendo a las especiales características de su trabajo.

Anualmente se elaborará un calendario laboral, que deberá exponerse en un lugar visible en el centro de trabajo, y en el que conste por semanas y días la distribución de la jornada semanal y/o anual con el horario de trabajo, festivos, descansos semanales y entre jornada.

Dicho calendario, previa negociación con los representantes de los trabajadores y visado por éstos, se expondrá en los tablones de anuncios con anterioridad al 31 de enero de cada año, ajustándose al publicado con carácter oficial.

Aquellos colectivos de empleados públicos que, por necesidades del servicio debieran asistir a su puesto de trabajo los días 24 y 31 de diciembre verán compensados éstos por un día de descanso por cada uno de ellos.

El 18 de marzo los empleados/as públicos estarán exentos de la asistencia al trabajo.

El personal que trabajando a turnos su día de libranza semanal coincida con el 24 y/o 31 de diciembre se le compensará con un día de descanso adicional por cada uno de dichos días.

La Comisión de Seguimiento establecerá el horario especial durante las Fiestas Locales Patronales.

ARTÍCULO 18.- TRABAJO EFECTIVO.

1) Se entiende que el tiempo necesario para cambiarse, recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo es tiempo de trabajo efectivo.

2) Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo los tiempos relativos a pausas reglamentarias, desplazamientos y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización de trabajo.

3) En las jornadas continuadas de más de 6 horas, se disfrutará de una pausa en la jornada de treinta (30) minutos, computable como trabajo efectivo. Se establecerán los turnos precisos para garantizar la adecuada prestación del Servicio Público.

4) En las jornadas en las que se preste servicios 6 ó menos de 6 horas continuadas, se disfrutará de una pausa en la jornada de quince (15) minutos, computable como trabajo efectivo. Se establecerán los turnos precisos para garantizar la adecuada prestación del Servicio Público.

ARTÍCULO 19.- TRABAJO EN FESTIVO Y A TURNOS.

Tendrán la consideración de festivo, las fiestas nacionales, autonómicas, locales, y domingos. La jornada o turno a estos efectos, se entenderá de las 0 horas hasta las 24 horas.

TRABAJO EN PERIODO NOCTURNO.

Se entenderá por trabajo en periodo nocturno, el efectuado entre las diez de la noche (22 horas) y las seis de la mañana (6 horas), aunque si la mitad o más de la jornada se realizaran en periodo nocturno, se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

ARTÍCULO 20.- CALENDARIO LABORAL.

Prevía negociación con la Mesa General de Negociación, se establecerá por el órgano municipal competente el calendario laboral anual para una mejor gestión de todos los centros de trabajo municipales, en atención a las peculiaridades del servicio público que se presta.

El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo.

ARTÍCULO 21.- FLEXIBILIDAD HORARIA.

Se podrá hacer uso de flexibilidad horaria, en el marco de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

Los empleados/as públicos/as que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

Los empleados/as públicos/as que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

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

Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

ARTÍCULO 22.- REDUCCIÓN DE JORNADA.

1. Tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones:

a) El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor, o familiares que requieran especial dedicación, previa resolución o informe del órgano correspondiente de la administración sanitaria. A estos efectos, tendrá la consideración de familiar el cónyuge o pareja de hecho.

b) El personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo algún disminuido físico, psíquico o sensorial con una minusvalía igual o superior al 33 por ciento, acreditada por órgano competente y no desempeñe actividades retribuidas que superen el salario mínimo interprofesional.

c) El personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, previa certificación de este extremo por la Unidad de Valoración de Incapacidades.

2. Cuando las reducciones a las que se refiere el punto 1 anterior no superen la hora diaria, no generará deducción de retribuciones. La reducción de una hora diaria sin deducción de retribuciones, en el caso de guarda legal de niños de 12 años o menores, únicamente se disfrutará cuando se acredite, por órgano competente de la administración sanitaria, que el menor requiere especial dedicación.

3. El personal que deba atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, durante el plazo de un mes.

En el supuesto de que hubiera más de un beneficiario de este derecho que fuera personal de la Corporación, podrán disfrutar del mismo de forma parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

4. Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, con disminución proporcional de la retribución, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten. Cuando la reducción no supere la hora diaria no generará deducción de retribuciones.

5. Las reducciones de jornada de una hora diaria que no generen deducción de retribuciones no supondrán exención de la realización de la jornada de tarde.

Las reducciones de jornada previstas en el este artículo son incompatibles entre sí. Salvo las reguladas en los apartados 1.c) y 5, que serán compatibles con las restantes.

Si varios empleados de la Corporación tuvieran derecho a una reducción de jornada respecto a un mismo sujeto causante, podrán disfrutar de este derecho de forma parcial.

El personal acogido a las anteriores reducciones de jornada verá disminuida proporcionalmente la jornada que realice, en las situaciones de vacaciones y festivos.

El personal que solicite dejar sin efecto una reducción de jornada no podrá comenzar a disfrutar otra por la misma causa hasta que transcurran, como mínimo, tres meses desde que se dejó sin efecto la reducción anterior.

El personal deberá informar al responsable de su unidad administrativa, con quince días de antelación, de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

ARTÍCULO 23.- VACACIONES.

Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los 22 días de vacaciones previstos, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

Al menos, la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros periodos.

Cuando el periodo de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del periodo de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un periodo distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que

correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

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

ARTÍCULO 24.- LICENCIAS Y PERMISOS.

Se establece el siguiente régimen de permisos:

1.- Permiso por pruebas selectivas y exámenes.

El personal dispondrá de permiso el día del examen para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier Administración Pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral.

2.- Permiso por traslado de domicilio habitual.

1.- El personal dispondrá de dos días naturales consecutivos por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo.

2.- Cuando el nuevo domicilio se encuentre situado a más de 100 kilómetros del actual, dispondrá de tres días naturales consecutivos de permiso.

3.- Permiso por fallecimiento.

1.- Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 4 días.

Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de 6 días.

2.- Por fallecimiento de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 3 días. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal el permiso será de 5 días.

3.- Este permiso se tomará en días naturales a partir del hecho causante.

4.- Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del punto siguiente.

4.- Permiso por enfermedad grave.

1.- Por enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 4 días.

Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de 6 días.

2.- Por enfermedad grave de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 3 días.

Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de 5 días.

3.- Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

4.- En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del/de la afectado/a haya estado hospitalizado.

5.- En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, los días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternos, a petición del personal.

6.- Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del punto anterior.

5.- Permiso por deber inexcusable.

1.- Se tendrá derecho para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, al tiempo indispensable.

2.- Se entenderá por deber de carácter público y personal:

a) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, Delegaciones de Gobierno, Autoridades Militares o cualquier otro organismo oficial.

b) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

c) Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejala o concejal, así como de diputada o diputado.

d) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.

e) Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.

6.- Permiso por paternidad.

Se tendrá derecho a 20 días naturales por nacimiento, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, adopción de un hijo o hija, que disfrutará el padre a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por adopción internacional y por lactancia. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

7.- Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho.

1.- El personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho.

2.- Asimismo, el personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración del matrimonio o inscripción de la unión de hecho de sus padres/madres, padres/madres políticos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, hijos/as, hijos/as del cónyuge o pareja de hecho, nietos/as y abuelos/as.

3.- Si el lugar en el que se realiza la celebración superara la distancia de 375 kilómetros, computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

8.- Permiso por funciones representativas y formación.

Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.

9.- Permiso médico y asistencial.

1.- El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos/as o discapacitados/as físicos/as, psíquicos/as o sensoriales a su cargo, a:

a) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.

b) Reuniones de coordinación y citas de sus centros de educación especial.

c) Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario.

2.- Las ausencias de la jornada de trabajo causadas por cualquiera de los motivos enumerados en el apartado 1 durarán el tiempo indispensable para su realización.

10.- Permiso por interrupción del embarazo.

En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

11.- Permiso por matrimonio o unión de hecho.

1.- El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.

2.- Este permiso puede acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante.

3.- El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

12.- Permisos por técnicas prenatales y pruebas de fecundación asistida.

Se concederán permisos al personal, por el tiempo indispensable, para la asistencia a la realización de exámenes prenatales, cursos de técnicas para la preparación al parto y pruebas o tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida que deban realizarse dentro de la jornada laboral. Estos permisos se concederán previa justificación de que no pueden realizarse fuera de la jornada de trabajo de personal.

13.- Permiso por cuidado de hijo o hija menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

1. Los órganos competentes en materia de personal de cada concejalía, podrán conceder percibiendo las retribuciones íntegras, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre-

adoptivo o permanente trabajen, una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad y como máximo el ochenta por cien de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de la o el hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por los informes del órgano correspondiente de la Administración Sanitaria y, como máximo, hasta que la o el menor cumpla los 18 años.

2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, se tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la o el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación.

En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

3. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el Ayuntamiento, por éste se podrá limitar el ejercicio simultáneo del derecho a la reducción de jornada, por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

14.- Permiso por razón de violencia de género sobre los trabajadores/as.

Las faltas de asistencia de los trabajadores/as víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, los/as trabajadores/as víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación el tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

15.- Permiso por maternidad biológica.

En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a una suspensión con derecho de reserva de su puesto de trabajo de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Asimismo, se ampliará a dos semanas más en el supuesto de que el recién nacido sufra discapacidad.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso. El padre también podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del permiso cuando la madre se encuentre incapacitada para ejercer la opción.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio de la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada o ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

Especialidades del permiso por maternidad biológica.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el permiso podrá comenzar a computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella fallezca, del padre, a partir de la

fecha del alta hospitalaria del niño o niña. El padre también podrá hacer uso de este derecho cuando la madre se encuentre incapacitada para ejercer la opción.

Se excluyen del cómputo del apartado anterior las primeras 6 semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

Mientras dure la hospitalización posterior al parto prevista en este apartado, la madre o el padre tendrán permiso para ausentarse durante dos horas diarias en tanto permanezca esta situación y previa justificación, percibiendo la retribuciones íntegras.

16.- *Permiso por adopción y acogimiento de menores.*

Se tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas en el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años.

En el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, la duración de 16 semanas se ampliará en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. También se ampliará en dos semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores con más de seis años de edad que estén discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Las semanas se contarán a elección del personal, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, el permiso por adopción o acogimiento se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

17.- *Permiso por adopción internacional.*

El personal tendrá derecho, además del regulado en el apartado 6, a disfrutar de una suspensión de su contrato de trabajo de hasta dos meses de duración, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada.

Este permiso podrá fraccionarse o ser continuado, en función de la tramitación que se requiera en el citado país de origen del menor.

El personal percibirá exclusivamente las retribuciones básicas durante el periodo en el que disfrute de este permiso.

18.- *Permiso por lactantes.*

El personal, por lactancia de un menor de 12 meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.

Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen, pero, en cualquier caso, sólo uno de ellos. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

El personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornada completas el tiempo correspondiente.

19.- *Licencia por estudios.*

El Alcalde o Concejal Delegado de Personal, previo informe del servicio afectado, podrá conceder licencia de hasta doce meses para la formación en materias directamente relacionadas con la carrera profesional en el Ayuntamiento.

La materia elegida por el interesado, de la que se requiere que sea de su interés para la mejora en la calidad y prestación del servicio público, debe ser aceptada por el órgano que la conceda.

El curso deberá ser homologado previamente por el órgano competente en materia de formación.

Durante el disfrute de la presente licencia, se tendrá derecho exclusivamente a la percepción de las retribuciones básicas.

Al finalizar el periodo de licencia por estudios el personal beneficiario presentará al órgano competente en materia de formación, una memoria global del trabajo desarrollado así como una certificación académica de los estudios realizados.

La no presentación por parte de la beneficiaria o el beneficiario de la memoria y la certificación académica correspondiente implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.

En cualquier momento que se aprecie que la persona seleccionada no cumple los

Requisitos establecidos en el párrafo primero de este artículo se le revocará la licencia por el mismo órgano que resolvió su concesión.

Dicha licencia se podrá solicitar cada cinco años, siempre que éstos se hayan prestado en servicio activo ininterrumpidamente.

ARTÍCULO 25.- LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

Podrán concederse, previo informe del Jefe de Servicio respectivo, licencia sin retribución, sin que el periodo máximo de la misma pueda exceder de seis meses cada tres años. Dicha licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su inicio, y resolverse como mínimo con quince días de antelación a dicha fecha. Su denegación deberá ser motivada.

La Administración, mientras dure la licencia sin retribución, mantendrá al personal con alta especial, en el régimen de previsión social que corresponda, mientras dure la licencia sin sueldo.

Asimismo, esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a efectos de cómputo de antigüedad y consolidación del grado personal.

De la consideración anterior se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales.

A los exclusivos efectos de la concesión de los permisos y licencias establecidos en este artículo, la pareja, siempre y cuando estuviese inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana, o en cualquier otro Registro público Oficial de Uniones de Hecho, tendrá la misma consideración que el cónyuge.

En este supuesto, y cuando coincida con un mes natural o lo supere, deberá descontarse de la vacación anual el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho o familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, que conviva con el solicitante, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse la licencia por enfermedad de familiares, por una duración máxima de un año. El periodo que dure esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad y consolidación de grado, pero no constituirá causa de alta especial en el régimen de previsión social. A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

Asimismo, podrán concederse por el Ayuntamiento licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

El Ayuntamiento mantendrá al personal con alta especial, en el régimen de previsión social que corresponda, mientras dure la licencia sin sueldo. Igualmente, esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

ARTÍCULO 26.- PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

Como norma general el régimen de concesión de los derechos reconocidos en este acuerdo será los que a continuación se indican:

<i>Derecho</i>	<i>Plazo mínimo para solicitarlo en días hábiles</i>
Asuntos propios	cinco días
Traslado de domicilio	siete días
Matrimonio	siete días
Permisos de hasta 10 días	siete días
Permisos no retribuidos	treinta días
Lactancia	quince días
Permiso estudios	siete días.
Excedencia	treinta días
Jubilación anticipada	quince días
Anticipos	quince días

Salvo los casos de urgente necesidad en los que no será necesario el cumplimiento del citado preaviso.

La falta de comunicación al interesado, hasta dos días anteriores a la fecha para la que solicitó el permiso, se entenderá como favorable para el solicitante.

El departamento de Personal dispondrá de impresos normalizados que deberán ser cumplimentados por el interesado, haciendo constar la clase de permiso, su duración y la causa, aportando la justificación documental pertinente así como la conformidad del Jefe de Servicio. Las solicitudes debidamente cumplimentadas se entregarán en la Delegación de Personal, en el plazo señalado en el párrafo primero, quien una vez, comprobada la procedencia o no del permiso, la comunicará al interesado en el plazo de cuarenta y ocho horas por medio del propio impreso de solicitud, justificándose, en caso de desestimación, la causa de la misma. En los casos en que, por especiales características del permiso, los documentos justificativos no puedan adjuntarse a la solicitud, se aportará el día de la reincorporación al trabajo, entregándolos en la Oficina de Personal.

ARTÍCULO 27.- JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS

Los empleados públicos deberán registrar en el sistema de control horario de su centro de trabajo todas las entradas y salidas correspondientes a su modalidad de jornada.

Igualmente, las ausencias, las faltas de puntualidad y de permanencia del personal en su puesto de trabajo, cualquiera que sea su causa, deberán ser registradas por los empleados públicos que incurran en ellas en el sistema de control horario que debe existir en cada centro.

Estas ausencias requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad correspondiente y su ulterior justificación acreditativa. Dicha justificación se trasladará, de forma inmediata, al órgano competente en materia de personal.

En los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consulta, prueba o tratamiento médicos, dicho periodo de tiempo se considerará como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmentemente por el empleado público su asistencia y la hora de la cita.

En los casos de ausencia durante la totalidad de la jornada diaria por causa de enfermedad o accidente sin que se haya expedido parte médico de baja, deberá darse aviso de esta circunstancia al superior jerárquico de manera inmediata y comportará, en su caso, la reducción de retribuciones prevista en la regulación aplicable a las ausencias al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal.

En todo caso, una vez reincorporado el empleado público a su puesto, deberá justificar de manera inmediata la concurrencia de la causa de enfermedad.

En el supuesto de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, el parte médico acreditativo de la baja deberá remitirse al órgano de personal, no más tarde del cuarto día desde que se haya iniciado esta situación. El mencionado parte deberá acreditar la ausencia de cada una de las fechas en que la situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural se haya producido, cualquiera que sea su duración.

Los sucesivos partes médicos de confirmación de la baja inicial, así como los informes médicos de ratificación, deberán presentarse al órgano de personal correspondiente, como máximo el tercer día hábil siguiente a su expedición.

Una vez expedido parte médico de alta, la incorporación al puesto de trabajo ha de ser el primer día hábil siguiente a su expedición, aportando en ese momento el citado parte al órgano de personal.

En caso de incumplirse la obligación de presentación de los justificantes de ausencia previstos en este artículo o del parte médico de baja en los términos y plazos establecidos en el régimen de Seguridad Social aplicable, dará lugar a la deducción proporcional de haberes, dentro de los 3 meses siguientes a la ausencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, y modificado por el artículo 102.2 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran, además, en su caso adoptarse.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 28.- DEFINICIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.

I.- A efectos de lo dispuesto en el presente Capítulo, se entenderá por:

- a) prevención: el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la Corporación con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- b) riesgo laboral: posibilidad de que el personal sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la seriedad del mismo.
- c) daños derivados del trabajo: las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
- d) riesgo laboral grave e inminente: aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud del personal.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave o inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aún cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

e) procesos, actividades, operaciones, equipos o productos potencialmente peligrosos: aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o lo utilizan.

f) equipo de trabajo: cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

g) condición de trabajo: cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- 1.- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- 2.- La naturaleza de los agentes físicos, químicos o biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- 3.- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente influyen en la generación de los riesgos mencionados.
- 4.- Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el personal.

h) equipo de protección individual: cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el personal para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

II.- El Ayuntamiento acometerá las actuaciones oportunas y necesarias para impulsar la preceptiva estructura organizativa municipal en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 29.- ACTIVIDADES TÓXICAS, PENOSAS Y PELIGROSAS.

Se procurará resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de Seguridad e Higiene, las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad.

TÓXICAS.- Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

PENOSAS.- Serán así calificadas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión y otras sustancias que las acompañen en su ejercicio, así como aquellas actividades que, como consecuencia de su desarrollo continuado, puedan llegar a producir sobrecarga con riesgo para la salud, como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos y movimientos forzados.

PELIGROSAS.- Se consideran peligrosas las actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata, así como las que tengan por objeto manipular o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves por explosiones, combustibles, radiaciones y otros de análoga importancia para las personas o bienes.

ARTÍCULO 30.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano único, paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos. Considerando que los/las empleados/as municipales tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo y que la Corporación tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos. No obstante, se estará a lo dispuesto en los Reglamentos específicos legislados para actividades concretas. También podrá constituirse en ámbitos específicos de la Corporación, cuando por su situación o circunstancia lo acuerden la Corporación y los representantes de los empleados/as municipales.

ARTÍCULO 31.- COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

Los/as Delegados/as de Prevención son los/las representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

La designación de los Delegados/as de Prevención deberá realizarse por la Junta de Personal y por el Comité de Empresa. El tiempo utilizado para los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en el art. 36 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra d) del art. 11 de la Ley 9/87, de Órganos de Representación, y art. 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical

El Comité se compone de 1 Delegado/a de Prevención, como representante de los trabajadores, designados a tal efectos por la representación del personal, y con funciones específicas en materia de prevención de riesgos de trabajo, de una parte, y de otra, por parte de la Corporación en número igual.

ARTÍCULO 63.- COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.

Son competencias de los/as Delegados/as de Prevención:

- a) Colaborar con la Corporación en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación del personal en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) ser consultados por la Corporación, con carácter previo a su ejecución, a cerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el ejercicio de dichas competencias los Delegados/as de Prevención dispondrán de las siguientes facultades:

- a) Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que se realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre Prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- c) Ser informados por el Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ello, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del Ayuntamiento las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en el Ayuntamiento de Rafelbunyol, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la mencionada Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante las jornadas con el personal, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del Ayuntamiento la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Ayuntamiento, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación del personal la adopción de acuerdos de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Ayuntamiento deberá proporcionar a los/las Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para la organización de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el Ayuntamiento por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados/as de Prevención.

ARTÍCULO 32.- CONVOCATORIA Y REUNIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

El Comité de Seguridad y Salud establecerá la periodicidad de sus reuniones.

Salvo asunto considerado muy grave por su urgencia, la convocatoria se efectuará, como mínimo, con 48 horas de antelación, incluyéndose el Orden del Día. Los acuerdos serán vinculantes para el conjunto del Comité y se tomarán por mayoría. De cada reunión se levantará Acta.

A título informativo, podrá asistir a las reuniones, a petición de cualquiera de las partes, el personal que por su función específica puedan informar de algún asunto a tratar y sean convocados para ello.

El Comité estará asistido por el personal Técnico y Especialista que precise de cada Área en relación con la entidad, características y el objeto de los informes, trabajos y estudios que tengan que realizar. Cuando el Comité convoque al personal técnico especialista para asistir a reuniones o realizar trabajos que salgan fuera del normal desarrollo de su trabajo, necesitará el oportuno aviso a la Jefatura a cuyas órdenes se encuentre dicho personal.

ARTÍCULO 33.- COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

1.- El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Corporación.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Corporación la mejora de las condiciones con la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud dispondrá de las facultades que se recogen en el apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 34.- PLAN DE DROGODEPENDENCIAS Y ALCOHOLISMO.

El Comité de Seguridad y Salud, realizará un plan de prevención contra las drogodependencias. Las acciones del plan estarán orien-

tadas hacia la consecución del objetivo de salud y desarrollará con la cooperación y participación de todas las partes implicadas: Corporación, Sindicatos, empleados/as municipales y Organismos Oficiales.

Las actuaciones que se establezcan irán dirigidas a reducir las causas y consecuencias del consumo de drogas y alcohol en el medio laboral, mediante acciones preventivas, asistenciales y rehabilitadoras.

Los objetivos básicos del plan serán:

- Prevenir conductas de consumo de drogas y alcohol.
- Fomentar la responsabilidad y la colaboración de todo el colectivo laboral con la finalidad de cumplir las normas que se establezcan en el plan.
- Proporcionar asesoramiento, información y tratamiento a los trabajadores y trabajadoras.

ARTÍCULO 35.- PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE RAFELBUNYOL.

1. El Ayuntamiento de Rafelbunyol está obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, el Ayuntamiento de Rafelbunyol se compromete a elaborar en el plazo de seis meses desde la aprobación del presente Convenio y aplicar un plan de igualdad.

ARTÍCULO 36.- PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD DE LA MUJER Y EL HOMBRE EN EL TRABAJO.

De conformidad con la Recomendación y el Código de Conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo de 27 de noviembre de 1991, N° 92/131 de la Unión Europea, la Corporación se compromete con la representación de los trabajadores a actuar frente al acoso sexual y laboral a nivel preventivo, publicando una declaración sobre este tipo de comportamientos en el centro de trabajo y estableciendo un procedimiento para la presentación de quejas, que garantice la inmunidad de la víctima y la información de los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

El personal al servicio del Ayuntamiento tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y/o laboral.

ARTÍCULO 37.- UNIFORMIDAD-INDUMENTARIA DE TRABAJO.

La Corporación dotará al personal, de la ropa adecuada para el desempeño de sus funciones, siempre que por razón de su trabajo lo necesite, estando obligado el empleado/a público/a a su utilización durante su jornada de trabajo.

La ropa de trabajo o uniformidad estará sujeta a la mejor idoneidad al puesto de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad que el puesto requiera.

La ropa de trabajo de verano se entregará entre los meses de Marzo y abril y la de invierno se entregará entre los meses de Septiembre y Octubre.

La periodicidad, cantidad y calidad de la ropa de trabajo se regulará por un Reglamento, Resolución, Circular o Instrucción que será negociado en el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo.

CAPÍTULO QUINTO. REGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 38.- RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA.

1. El personal empleado público incurrirá en responsabilidad disciplinaria por el incumplimiento de sus deberes y obligaciones, tipificado como falta en la Ley o en el convenio colectivo de aplicación, dando lugar, previa resolución del pertinente expediente disciplinario, a la imposición de la sanción que corresponda, con independencia de las responsabilidades patrimoniales o penales a que los hechos puedan dar lugar.

2. Incurrir en responsabilidad disciplinaria el personal que, en el ejercicio de sus funciones, realice un acto o una conducta tipificada como falta, induzca directamente a otro a su realización o encubra las faltas consumadas muy graves o graves cuando, en este último caso, se derive daño grave para la administración.

ARTÍCULO 39.- PRINCIPIOS DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA.

1. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.

Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de aquellas que sean favorables al presunto infractor.

Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

Principio de culpabilidad.

Principio de presunción de inocencia.

2. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la administración.

ARTÍCULO 40.- CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

Las faltas disciplinarias se clasifican en:

Muy graves.

Graves.

Leves.

ARTÍCULO 41.- FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán faltas disciplinarias muy graves del personal las siguientes:

El incumplimiento del deber de acatamiento a la Constitución y al Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en el ejercicio de la función pública.

Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

La emisión de informes y la adopción de resoluciones o acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la administración o a los ciudadanos.

La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes a su cuerpo, agrupación profesional funcional o escala o de aquellas que le hubieran sido encomendadas.

La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

La prevalencia de la condición de personal empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga o el incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en dicha situación.

El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

El acoso laboral.

El uso excesivo o arbitrario en el uso de la autoridad que cause perjuicio al servicio o al personal a su cargo.

La agresión grave a cualquier persona con la cual se relacione en el ejercicio de las funciones.

El consumo de alcohol, de sustancias estupefacientes o psicotrópicas que, en el ejercicio de sus funciones, ponga en peligro la integridad física de otras personas.

Causar intencionalmente daños graves al patrimonio de la administración, sancionándose de la misma forma los causados por negligencia cuando, atendiendo a su entidad, puedan ser calificados como muy graves.

Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas y que resulte decisivo para la adopción de una resolución manifiestamente ilegal.

La realización, dentro de la jornada laboral, de manera reiterada o con ánimo de lucro de otro tipo de actividades personales o profesionales.

Incumplir las obligaciones impuestas por la normativa de prevención de riesgos laborales causando daños a la integridad física de otras personas.

ARTÍCULO 42.- FALTAS GRAVES.

1. Se considerarán faltas graves del personal las siguientes:

La falta de obediencia debida a sus superiores jerárquicos y autoridades.

El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio y que causen daño a la administración o a la ciudadanía y que no constituyan falta muy grave.

La tolerancia de las y los superiores jerárquicos respecto de la comisión de faltas muy graves o graves del personal bajo su dependencia.

La grave desconsideración con el personal empleado público o con la ciudadanía en el ejercicio de sus funciones.

Causar daños en el patrimonio de la administración siempre que no constituya falta muy grave.

Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

La emisión de informes y la adopción de resoluciones o acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

La falta injustificada de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo o función.

El incumplimiento de las normas en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes, o porcentaje equivalente en el caso de que su cómputo no sea mensual.

La falta de asistencia reiterada, sin causa justificada, a las acciones formativas que tengan carácter obligatorio, siempre que se desarrollen en horario laboral.

Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

El consumo habitual de alcohol, de sustancias estupefacientes o psicotrópicas que afecte al funcionamiento del servicio.

El incumplimiento las obligaciones impuestas por la normativa de prevención de riesgos laborales, del que puedan derivarse riesgos concretos para la seguridad y salud de las personas.

Emplear o autorizar para usos particulares medios o recursos de carácter oficial o facilitarlos a terceros, salvo que por su escasa entidad constituya falta leve.

La simulación de enfermedad o accidente cuando comporte ausencia del trabajo.

La grave perturbación del servicio, que impida el normal funcionamiento de éste.

2. Las faltas disciplinarias graves se tipificarán atendiendo a las siguientes circunstancias:

El grado en que se haya vulnerado la legalidad.

La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la administración o de la ciudadanía.

El descrédito para la imagen pública de la administración.

ARTÍCULO 43.- FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves del personal las siguientes:

El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

La falta injustificada de asistencia de un día.

La incorrección con el personal empleado público o con las o los ciudadanos con los que se relacione en el ejercicio de sus funciones.

El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.

Cualquier incumplimiento de los deberes y obligaciones del personal funcionario, así como de los principios de actuación, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

ARTÍCULO 44.- SANCIONES.

1. Por razón de las faltas cometidas por el personal podrán imponerse las siguientes sanciones:

Despido disciplinario del personal, que solo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaba. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando, por sentencia judicial firme, sea declarado improcedente el despido.

Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo, con una duración máxima de seis años.

Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad.

Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de promoción profesional.

Apercibimiento.

2. Además de las sanciones a que se refiere el apartado anterior, la resolución del procedimiento sancionador podrá declarar la obligación de realizar cursos de formación sobre ética pública.

ARTÍCULO 45.- RELACIÓN ENTRE LAS FALTAS Y LAS SANCIONES.

1. De acuerdo con la gravedad de las faltas cometidas por el personal pueden imponerse las siguientes sanciones:

a) Por faltas muy graves:

El despido disciplinario del personal.

La suspensión de funciones y retribuciones por un periodo de entre tres y seis años.

El traslado forzoso con cambio de localidad por un periodo de entre uno y tres años, que impedirá obtener destino por ningún procedimiento en la localidad desde la que fueron trasladados.

El demérito, que podrá consistir en alguna de las siguientes medidas:

La pérdida de dos grados en el sistema de carrera horizontal y la privación del derecho a ser evaluado para el ascenso de grado, por un periodo de entre dos y cuatro años.

La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos o de promoción interna, por un periodo de entre dos y cuatro años.

La prohibición de ocupar puestos de jefatura, por un periodo de entre dos y cuatro años.

b) Por faltas graves:

La suspensión de funciones y retribuciones, por un periodo de entre 15 días y 3 años.

El traslado forzoso con cambio de localidad por un periodo de hasta un año.

El traslado forzoso sin cambio de localidad

El demérito, que podrá consistir en alguna de las siguientes medidas:

La pérdida de un grado en el sistema de carrera horizontal y la privación del derecho a ser evaluado para el ascenso de grado, por un periodo de hasta dos años.

La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos o de promoción interna, por un periodo de hasta dos años.

La prohibición de ocupar puestos de jefatura, por un periodo de hasta dos años.

c) Por faltas leves:

La suspensión de funciones y retribuciones, por un periodo de hasta 15 días.

El apercibimiento.

2. En todos los casos, se podrá establecer, de forma complementaria a la sanción principal impuesta, la obligación de realizar cursos de formación sobre ética pública.

3. La determinación del alcance de cada sanción, dentro de la graduación que se establece en el apartado primero, se efectuará tomando en consideración el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

ARTÍCULO 46.- PRESCRIPCIÓN DE LAS INFRACCIONES Y DE LAS SANCIONES.

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido o desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora.

3. Las sanciones disciplinarias se anotarán en el Registro de Personal con indicación de las faltas que las motivaron. La cancelación de estas anotaciones, salvo las previstas en las letras a y b del apartado primero del artículo 45, se producirá de oficio una vez transcurridos los periodos equivalentes a los de prescripción de las sanciones y siempre que durante el mismo no se hubiera impuesto nueva sanción. En ningún caso las sanciones canceladas, o que hubieran podido serlo, serán computadas a efectos de reincidencia.

ARTÍCULO 47.- PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

1. Reglamentariamente se determinará el procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones, de conformidad con los principios de eficacia, celeridad, economía procesal y con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa, estableciendo la debida separación entre la fase instructora y sancionadora para la imposición de faltas graves y muy graves. La exigencia de responsabilidad por faltas leves se llevará a cabo por un procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. La duración máxima del procedimiento será de doce meses.

ARTÍCULO 48.- MEDIDAS PROVISIONALES.

Durante la substanciación del procedimiento y con el fin de asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, el órgano competente podrá adoptar motivadamente aquellas medidas provisionales previstas en la norma que regule el procedimiento sancionador, incluyendo la suspensión provisional de funciones.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA. ADAPTACIÓN ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

La Corporación reconocerá de igual modo que el Gobierno, la pérdida del poder adquisitivo de los empleados públicos, si tras un estudio, y según acuerdo Gobierno-Sindicatos, se comprueba por parte de éstos, que ha existido pérdida del poder adquisitivo. De igual modo se compromete a incluir en los Presupuestos Municipales, las cantidades que correspondan tras el estudio efectuado entre Gobierno-Sindicatos y al abono de las mismas a todos los empleados públicos.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. ADAPTACIÓN ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a constituir una comisión técnica que se encargue de adaptar las distintas estructuras retributivas existentes dentro del personal laboral a la estructura retributiva establecida en el artículo 11 del presente convenio.

ANEXO I

1. Las situaciones de incapacidad derivadas de patologías con indicación quirúrgica durante la permanencia del interesado en las listas de espera.

2. La incapacidad transitoria originada por patologías transmisibles, dado que plantean riesgos epidemiológicos para los usuarios y/o los empleados.

3. Las situaciones de incapacidad derivadas de infecciones graves, incluyendo en todo caso la TBC, la hepatitis vírica y la infección por VIH.

4. Las incapacidades derivadas de la historia natural o el tratamiento (curativo o paliativo) de las neoplasias malignas.

5. La patología psiquiátrica mayor que cause incapacidad grave, no pueda ser controlada de modo ambulatorio o suponga un riesgo para las personas.

6. Las situaciones de etiología funcional o psicopatológica con alto nivel de incapacidad para la vida cotidiana y durante los episodios de agudos.

7. Las afecciones neurológicas que produzcan una importante dependencia y las incapacidades por afecciones degenerativas del Sistema Nervioso Central. Los accidentes cerebrovasculares, en todos los casos y durante toda su evolución.

8. Las cardiopatías o vasculopatías moderadas y graves no estabilizadas o cuya evolución pueda agravarse de un modo importante a causa de una reincorporación precoz al entorno laboral.

9. Las afecciones respiratorias moderadas y graves en fase aguda. Las afecciones respiratorias crónicas cuando produzcan disnea, taquipnea, requieran de oxigenoterapia o cuya evolución pueda agravarse de un modo importante a causa de una reincorporación precoz al entorno laboral.

10. Las incapacidades derivadas de intervenciones quirúrgicas digestivas con ostomías temporales o permanentes. El dolor abdominal intenso y persistente hasta determinar su etiología y establecer el correspondiente tratamiento, exista o no hospitalización.

11. La incapacidad con origen en procesos del aparato genitourinario, y en todo caso la IRC en tratamiento con diálisis. La incapacidad originada por el cólico nefrítico cuando requiera atención urgente y exista o no hospitalización.

12. Las complicaciones incapacitantes del embarazo, parto y puerperio.

13. Las incapacidades derivadas de trastornos osteomioarticulares y del tejido conectivo, incluyendo en todo caso la esclerosis, lupus, poliartralgia inflamatoria, fibromialgia grave y espondilitis anquilosante.

14. Traumatismos y lesiones o secuelas de los mismos que revistan gravedad y/o que incapaciten para desarrollar las actividades cotidianas con normalidad. El preceptivo periodo de observación posterior a un TCE si éste es objeto de declaración de incapacidad transitoria.

15. Las incapacidades derivadas del alcoholismo y otros hábitos tóxicos cuando se enmarquen en la aceptación de un tratamiento médico de desintoxicación y reinserción.

16. Las patologías oculares que revistan gravedad y/o que incapaciten de modo importante para desarrollar las actividades cotidianas con normalidad.

17. Las patologías otorrinolaringológicas que revistan gravedad y/o que incapaciten de modo importante para desarrollar las actividades cotidianas con normalidad.

ANEXO II

