

perjuicio a la Empresa, sus empleados o terceros, y los criterios expresados en este Protocolo.

6.2 La Empresa, específicamente, previa información a los empleados, controlará el uso que el trabajador realiza del acceso a Internet. Este control, que podrá abarcar tanto el tiempo como las páginas de acceso, se podrá realizar mediante la instalación de sistemas en el servidor central de la Empresa o en los ordenadores de cada uno de los trabajadores, sin que ello suponga vulneración alguna del derecho a la intimidad, dado el carácter de herramienta de trabajo que tiene el acceso a Internet.

6.3 Respecto al correo electrónico se estará a lo dispuesto en el 2.5.

7. Extinción del contrato de trabajo

7.1 En el momento de la extinción del contrato, el trabajador estará obligado a proceder a la devolución en debidas condiciones de todo el material informático proporcionado por la Empresa con toda la información profesional almacenada, así como facilitar las claves de acceso a su ordenador, programas, bases de datos, archivos protegidos, Intranet, Internet y correo electrónico.

7.2 Cualquier empleado responderá de los daños causados en el sistema material informático, hasta la fecha de extinción de su contrato.

La Empresa podrá disponer del equipo informático de dicho empleado el mismo día de la finalización de su relación laboral.

7.3 En el momento de finalización de la relación laboral con la empresa, el deber de confidencialidad permanecerá vigente, prohibiéndose expresamente que el empleado se apropie de ningún dato, listado, ni contenido de las bases de datos, archivos, carpetas o disco duro a los que haya tenido acceso por razón de su vinculación laboral con la Empresa, salvo los archivos que incluyan artículos del propio empleado y los ficheros relativos a su agenda y contactos personales.

8. Faltas y sanciones

8.1 El incumplimiento de las obligaciones previstas en el presente protocolo se considerará falta leve, grave o muy grave, en función de los criterios que al efecto se consignan en el capítulo sobre régimen disciplinario del convenio colectivo de aplicación a la Empresa.

De igual modo, las sanciones a imponer seguirán los criterios establecidos en el convenio colectivo de aplicación. De no existir tal previsión convencional, se atenderán las disposiciones legales de aplicación, con observancia del principio de proporcionalidad y de los términos del presente protocolo, que tendrá, a efectos disciplinarios, el carácter de norma específica de la entidad.

En particular, para la graduación de las sanciones se tendrán en cuenta:

- A. El perjuicio que se haya podido causar a la Empresa, compañeros personas vinculadas a la Empresa por otro título.
- B. La vulneración de derechos fundamentales que haya podido concurrir.
- C. La perturbación del sistema informático que se haya causado.
- D. Las consecuencias sobre el desempeño de las funciones laborales que la conducta de que se trate implique, junto con la intencionalidad y la reiteración.

8.2 Con carácter general, se considerará falta el uso indebido o abusivo e los materiales informáticos proporcionados por la Empresa, y, genéricamente, cualquier comportamiento que con ocasión de la utilización e dichos materiales informáticos constituya una trasgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

9. Sistema normativo

Serán de aplicación subsidiaria para todo lo que no esté previsto en el presente Protocolo, las previsiones del ordenamiento laboral, civil y específicamente el informático.

(03/18.272/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 28 de mayo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz (personal laboral) (código número 2808002).

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz (personal laboral), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 24 de abril de 2008; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 28 de mayo de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE TORREJÓN DE ARDOZ (PERSONAL LABORAL)

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

AMBITO FUNCIONAL

Artículo 1.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz.

AMBITO PERSONAL

Artículo 2.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones económicas y de empleo del personal laboral comprendido en el artículo anterior.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- a) El personal de alta dirección, contratado de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.
- b) El personal funcionario y el contratado con sujeción a las normas de Derecho Administrativo.
- c) Todas aquellas personal físicas vinculadas con el Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.
- d) Las personas contratadas mediante contratos de formación o en prácticas y, en el futuro, aquellos cuyo objetivo fundamental sea facilitar la formación o experiencia del/la trabajador/a, salvo que se determine su inclusión por acuerdo de la Comisión Paritaria
- e) El personal que presta sus servicios en virtud de convenios suscritos con entidades públicas, rigiéndose por el Estatuto de los Trabajadores
- f) El personal eventual, cuyo nombramiento se regula en el artículo 104 de la Ley 7/1985, de 2 de abril y art. 12 de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

AMBITO TERRITORIAL

Artículo 3.

Las normas del presente Convenio Colectivo serán de aplicación al personal a que se refieren los artículos anteriores, cualesquiera que sea la ubicación del servicio y el número de trabajadores/as que lo atiendan, considerándose a tal efecto el Ayuntamiento como una única unidad trabajo.

AMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL

Artículo 4.

La duración del presente Convenio Colectivo será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011. Entrará en vigor a partir de su aprobación por la Junta de Gobierno Local, sin perjuicio de la retroactividad de sus efectos económicos respecto a sueldo base, complemento de destino, complemento específico y antigüedad que será a fecha 1 de enero de 2008.

DENUNCIA, REVISIÓN Y PRORROGA**Artículo 5.**

- Cualquiera de las partes firmantes de este Convenio podrá denunciarlo, por escrito, para su revisión, antes del 30 de noviembre de 2011.
- En caso de denuncia del presente Convenio y hasta la aplicación de un nuevo Convenio Colectivo, será de aplicación a todos los efectos, excepto aquellos artículos en los que esté recogido expresamente la fecha de finalización de efectos.
- Si ninguna de las partes hiciera uso de la facultad de revisar el Convenio, éste se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales, incluidas tanto las cláusulas normativas como obligacionales, pudiendo denunciarse durante el último trimestre de cada prórroga.

CRITERIO DE INTERPRETACIÓN.**Artículo 6.**

Las condiciones establecidas forman un todo orgánico indivisible, y para su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

DE LA COMISIÓN PARITARIA.**Artículo 7.**

Dentro del plazo de quince días desde la entrada en vigor del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria que entenderá de todas las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo.

Dicha Comisión estará formada por dos partes: un representante designado por cada uno de los sindicatos firmantes del Convenio, teniendo en cuenta que la representación será ponderada según los resultados de las elecciones sindicales, e igual número de representantes designados por el Gobierno municipal. Para la discusión de temas específicos cada una de las partes podrá invitar, en virtud del mayor conocimiento de los temas que se traten, a otras personas con carácter de asesores, no superando un máximo de cinco personas por cada una de las partes.

La Comisión será presidida por El Alcalde o persona en quien delegue. La Secretaría será desempeñada por el miembro que resulte elegido por la parte social.

De todas las reuniones se levantará la correspondiente acta por un Técnico Superior nombrado por la Corporación.

La Comisión se reunirá trimestralmente con carácter ordinario. Con carácter extraordinario se reunirá siempre que lo solicite la mayoría de alguna de las partes; en este caso la reunión se celebrará dentro de las 48 horas siguientes a su petición. Ambas partes podrán hacer públicas sus propuestas relacionadas con temas de trabajo y funcionamiento de la Comisión. En todos los casos habrá de presentarse en la convocatoria el orden del día de los asuntos a tratar. Las actas de la Paritaria estarán a disposición de los trabajadores/as.

Tanto los órganos de la Corporación como los/as trabajadores/as están obligados a cooperar con los miembros de la Comisión. Los departamentos municipales correspondientes deberán colaborar con la Comisión Paritaria a requerimiento de ésta y facilitar con veinticuatro horas de antelación a su celebración, cuanta documentación e información sea solicitada para el mejor desempeño de sus funciones. Los miembros de la Comisión podrán solicitar información tanto oralmente como por escrito.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría entre ambas representaciones.

Integran el ámbito de competencias de la Comisión el desempeño de las siguientes funciones:

- Interpretación del texto del Convenio Colectivo en su aplicación práctica así como de las disposiciones anexionadas.
- Resolución definitiva y vinculante para las partes signatarias de cuantos asuntos colectivos se sometan a su decisión.
- La facultad de anexionar al Convenio nuevos acuerdos si los hubiera.
- Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado.
- Realización de informes acerca del grado de aplicación del Convenio, de las dificultades encontradas y elaboración de propuestas para la superación de las mismas.

Podrá procederse por la Comisión a la elaboración de un Reglamento de la misma, que regulará cualesquiera cuestiones de funcionamiento.

OTRAS COMISIONES**Artículo 8.**

Se crean las siguientes comisiones, de carácter igualmente paritario y ponderado en la parte social, integradas por representantes de la Administración y de los sindicatos firmantes del presente Convenio. Se reunirán cada tres meses con carácter ordinario, y con carácter extraordinario cuando mayoritariamente alguna de las partes lo solicite.

- Comisión para la Igualdad de Oportunidades.
- Comisión de Policía.
- Comisión de Formación.
- Comité de Seguridad y Salud
- Comisión del Fondo de Acción Social.
- Comisión de Vestuario.

Se podrán crear otras Comisiones, aparte de las previstas legalmente mediante acuerdo, por mayoría, de la Comisión Paritaria.

Todas las comisiones tendrán un Reglamento de funcionamiento interno.

CAPITULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**COMPETENCIA Y CRITERIOS RELATIVOS A LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 9.**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la administración, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores. Corresponde su aplicación a los miembros de la Corporación.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- La adecuada y eficaz adscripción profesional de los/as trabajadores/as.
- La profesionalización y promoción de los/as trabajadores/as.
- La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- La calidad en la prestación de los servicios.

La ordenación de los recursos se efectuará en todo momento de acuerdo con la Plantilla de plazas y la Relación de Puestos de Trabajo La gestión de puestos deberá respetar el Reglamento de Clasificación del personal, Catalogación y Provisión de Puestos de Trabajo.

Artículo 10.

Todo/a trabajador/a municipal, durante la jornada laboral, irá provisto de la tarjeta de identificación personal, que deberá exhibir en todo momento en lugar visible mientras esté en las dependencias municipales. La administración municipal proveerá de la referida tarjeta a todo el personal municipal.

De igual manera, es obligatorio para todos los empleados municipales el emplear los sistemas de control de presencia, tanto a la entrada como a la salida, en cada caso adecuado a su jornada oficial.

Artículo 11.

A los trabajadores municipales que desempeñen funciones de inspección o similares, cuando tengan que acreditar esta condición ante terceros, se les dotará de un carné especial identificativo, que deberá ser devuelto cuando cesen en el ejercicio de tales funciones.

CAPITULO III.- TIEMPO DE TRABAJO**CALENDARIO DE TRABAJO****Artículo 12.**

El calendario laboral será el que el organismo competente de la Administración Central o autonómica, en su caso, determine y que afecte al ámbito del municipio de Torrejón de Ardoz, con las peculiaridades establecidas en este Convenio Colectivo.

JORNADA LABORAL**Artículo 13.**

La jornada laboral básica dentro de los límites establecidos en las disposiciones vigentes aplicables, vendrá determinada en cómputo semanal en 35 horas de lunes a viernes, salvo en los distintos servicios que por su naturaleza, características específicas y exigencias del funcionamiento de los distintos servicios deban adecuarse en los diferentes calendarios. Y en todo caso adecuándose al cómputo anual de 1505 horas

Artículo 14.

A efectos del cálculo de dicho cómputo se entenderán descontadas las catorce fiestas anuales, el tiempo correspondiente a la reducción horaria de verano, los 6 días de libre disposición y los días 24 y 31 de diciembre. Computará como tiempo de trabajo efectivo la pausa diaria de veinte minutos. Todo ello sin perjuicio de lo previsto para las jornadas especiales que pudieran negociarse.

Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos, permaneciendo cerradas las oficinas y servicios municipales, a excepción de los servicios de Policía y urgencias. Si dichos días coincidieran en el período de vigencia del Convenio con sábados o domingos, tendrán la consideración de días de libre disposición y serán acumulados a los que se regulan en este Convenio.

Artículo 15.

El horario de trabajo de los diversos servicios municipales será el vigente en cada uno de ellos, con arreglo a lo establecido en sus respectivos calendarios.

Los calendarios serán los aprobados anualmente. Con carácter previo a su aprobación, se negociarán con el órgano de representación de los trabajadores y las modificaciones a introducir en su caso. Serán aprobados en Comisión Paritaria.

Artículo 16.

Cada trabajador/a municipal dispondrá de un periodo de veinte minutos diarios para descanso computable como tiempo de trabajo efectivo.

En los centros de trabajo se dispondrán los turnos necesarios entre los trabajadores para disfrutar este tiempo de descanso.

Este descanso se disfrutará con carácter general entre las 10 y las 12 en turno de mañana y las 17.30 y 19.30 en turno de tarde y la 1 y las 3 en el caso de existir, en turno de noche, adecuándose, cuando proceda a las necesidades del servicio.

Serán responsables del cumplimiento de lo establecido en los apartados anteriores los Jefes, Coordinadores y Responsables de los departamentos o áreas.

Artículo 17.

Durante el periodo estival el horario de trabajo se reducirá en una hora diaria. La concreción exacta de los días afectados por dicha reducción se efectuará en los calendarios anuales, en todo caso desde el día 15 de junio al 15 de septiembre ambos inclusive, teniendo en cuenta la obligatoria adaptación anual del horario a la jornada laboral

Quedan excluidos de esta norma aquellos servicios que tengan la necesidad de un calendario propio y específico distinto.

Artículo 18.

Se establece para las jornadas reglamentarias de trabajo una flexibilidad de:

Hasta 30 minutos a la entrada en aquellos centros o servicios donde sea factible, y siempre que no coincida las horas de entrada y de salida con el horario de atención al ciudadano. Se deberá recuperar en la misma jornada. En los casos en los que no se pueda se podrá recuperar a lo largo de la misma semana con un tiempo máximo de recuperación diario de media hora. En aquellos centros o servicios donde no sea posible, se acumulará a lo largo del mes y su recuperación se pactará entre el órgano municipal correspondiente y los representantes de los trabajadores. Lo que supere esta flexibilidad dará lugar a la deducción correspondiente de haberes de la nómina del mes siguiente.

Así mismo excepcionalmente se establece una flexibilidad de hasta 15 minutos antes de la hora obligatoria de entrada y salida en su caso. Dicha flexibilidad deberá ser solicitada con anterioridad y autorizada por el Departamento de Personal y el Servicio correspondiente al que esté adscrito el trabajador.

Artículo 19.

El Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz potenciará los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral, a través de la adopción, entre otras, de medidas de mejora de los sistemas de medición del absentismo laboral y seguimiento del mismo, realizando los estudios necesarios sobre las causas y adoptando en su caso las medidas que sean procedentes para su reducción, procediendo al descuento automático, calculado conforme a lo establecido para el trabajador municipal, de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad, que se comunicará al trabajador. Todo ello se efectuará sin perjuicio de las medidas disciplinarias que, en su caso, pudieran corresponder.

De las medidas que se tomen para reducir el absentismo la Administración informará puntualmente a la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio.

CAPITULO IV.- VACACIONES Y PERMISOS**VACACIONES****Artículo 20.**

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de veintidós días hábiles o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicios fue menor. Se concederán días hábiles adicionales de vacaciones en función de los años de antigüedad de acuerdo al cómputo siguiente:

- Por 15 años de servicio: 23 días hábiles.
- Por 20 años de servicio: 24 días hábiles.
- Por 25 años de servicio: 25 días hábiles.
- Por 30 años de servicio: 26 días hábiles.

Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural con arreglo a la planificación anual que se efectúe por parte de la dirección de cada departamento. El calendario vacacional deberá ser confeccionado antes del día 1 de mayo de cada año.

La norma anterior rige salvo las excepciones de la Policía Local, monitores deportivos y de los Conserjes de Colegio Público, en el que el calendario deberá estar confeccionado antes del 30 de marzo de cada año.

En caso de discrepancia entre trabajadores de un departamento para la asignación de turnos vacacionales, se procederá a establecer turnos rotatorios.

La trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador padeciese una situación de Incapacidad Temporal dictaminada por la Seguridad Social, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiera durado esta situación, con excepción de los cuatro primeros días. Estos se disfrutarán en la fecha que de común acuerdo establezcan la Administración y el/la trabajador/a siempre dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente. Será condición inexcusable la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que ésta se produzca. El/la trabajador/a deberá incorporarse a su puesto de trabajo en la

En el caso de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozan de este mismo derecho aquéllos que estén disfrutando del permiso de paternidad. (Ley 3/2007).

Los padres o madres separados/as con hijos/as, y cuyo régimen de visitas sea cerrado, tendrán derecho y preferencia a elegir los días de vacaciones que coincida con este período establecido, hasta que desaparezca dicho régimen cerrado o los/as hijos/as alcancen la mayoría de edad en su defecto.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Se podrán disfrutar en 2 períodos como máximo, siendo cada uno de los períodos de un mínimo de 5 días hábiles consecutivos previa solicitud del trabajador y condicionado a las necesidades del Servicio.

En los Centros o Departamentos con características especiales, el disfrute de las vacaciones estará condicionado a las necesidades del servicio.

Excepcionalmente y para ciertas unidades en las que se produzcan problemas por la dificultad en la sustitución podrán ser fijadas fuera de aquel período, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan y sean autorizadas por el órgano competente en materia de personal.

Los trabajadores adscritos a centros de trabajo que cierren dentro del período vacacional, estarán obligados a disfrutar necesariamente sus vacaciones en esas fechas.

En materia de permisos y excedencias, se estará a lo regulado por la legislación vigente aplicable en cada momento y a lo que se dispone en los artículos siguientes.

PUENTES ANUALES

Artículo 21.

Se acuerda incluir en los calendarios laborales de cada año dos puentes anuales, siempre que no supongan el cierre de las unidades administrativas. Se garantizará el cumplimiento de los servicios. Se disfrutarán preferentemente en días entre fiestas y si no es posible por necesidades del servicio, quedarán a disposición del trabajador.

La recuperación de estos puentes se llevará a cabo en períodos horarios de al menos media hora diaria durante el tiempo necesario para no disminuir con ellos la realización de la jornada anual.

RÉGIMEN DE LOS PERMISOS

PERMISOS RETRIBUIDOS

Artículo 22.

Los trabajadores, previo aviso y justificación adecuada, tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos por las causas y con la duración siguiente:

- Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave o cirugía mayor de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. La entidad de la gravedad de los accidentes, enfermedad y cirugía mayor se determinará por el servicio médico del ayuntamiento.
- Cuando se trate del fallecimiento, accidente, enfermedad grave o cirugía mayor de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. La entidad de la gravedad de los accidentes, enfermedad y cirugía mayor se determinará por el servicio médico del ayuntamiento.
- Por traslado de domicilio: dos días.
- Un día por razón de matrimonio de madre y padre, hijos/as, hermanos/as y nietos/as en la fecha de celebración del acontecimiento.
- Por nacimiento de nieto: un día
- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.
- Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.
- Igualmente la trabajadora tendrá derecho a elegir entre la reducción horaria por lactancia o la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, en el Ayto de Torrejón de Ardoz se estipula que este período será de 30 días naturales de disfrute.

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

- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- Por razones de guarda legal, cuando el/la trabajador/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. En relación a la guarda legal, la reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as y sólo podrá ejercitarse por uno de ellos, en el caso de que ambos sean empleados incluidos en el ámbito de aplicación de los textos reguladores. Acuerdo y Convenio, de las condiciones de empleo, para el Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz.
- Tendrá el mismo derecho el/la trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
- Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Entendiéndose por deber inexcusable:
 - Gestión notarial previa citación.
 - Requerimiento del Ministerio de Hacienda o cualquier otro órgano de la Administración.
 - Documento Nacional de Identidad/Pasaporte.
 - Asistencia a Tribunales de Justicia previa citación.
 - Asistencia a Pleno, Consejos, Comisiones u organismos institucionales de representación política siempre y cuando sean representantes legalmente elegidos.
- Por asuntos particulares, seis días. Además los/as trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio. Incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. El personal distribuirá dichos días preferentemente en los períodos de Semana Santa y Navidad previa autorización del organismo municipal correspondiente y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, se disfrutará en los primeros quince días del mes de enero siguiente. En caso de acumulación de peticiones, se establecerán turnos rotativos de disfrute. Dichos días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas, salvo los conserjes de colegios públicos.
- Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.
No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso

obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

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

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

El cómputo del plazo se descontará a elección del trabajador/a, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

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

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

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes Civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

- Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos para el supuesto de parto y el de adopción y acogimiento.

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

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

- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.
- Por matrimonio o constitución legal de pareja de hecho del trabajador/a: quince días naturales. En el caso de unión de hecho, será requisito indispensable la acreditación de la situación mediante la presentación del certificado expedido por el correspondiente Registro de Uniones de Hecho o, en ausencia de este, mediante aportación de declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento. El matrimonio sucesivo a una unión de hecho, no dará derecho al disfrute de un nuevo permiso.
- El tiempo necesario para la asistencia a consulta médica o pruebas diagnósticas en la Seguridad Social del trabajador/a y de los hijos menores de edad o discapacitados físicos o psíquicos o de aquellas personas mayores que convivan y dependan del trabajador. Así mismo para acompañar al cónyuge o pareja de hecho, padres o hijos mayores de edad siempre y cuando no pudieran por razón de enfermedad debidamente justificada por el médico que les atiende.
- Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.

A los efectos de aplicación de los derechos recogidos en el presente Convenio, los grados de parentesco serán exclusivamente los que se señalan en el siguiente cuadro:

CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

A) 1º Grado:

Padre/Madre
Hijos/as
Suegro/a
Cónyuge o pareja de hecho
Hijos/as del Cónyuge
Cónyuges de Hijos

B) 2º Grado:

Abuelo/a
Nietos/as
Hermanos/as
Abuelo/adel cónyuge
Cuñados/as (cónyuges de hermanos o hermanas de cónyuges)
Cónyuges de nietos/as

En los casos en los que la legislación hace referencia al matrimonio se entiende, en virtud de este texto, referido a las uniones de hecho siempre y cuando se acredite tal situación mediante la presentación del certificado expedido por el correspondiente Registro de Uniones de Hecho o, en ausencia de este, mediante aportación de declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento donde se produce la situación de convivencia. El matrimonio sucesivo a una unión de hecho no dará derecho al disfrute de un nuevo permiso.

La petición de estos permisos deberá realizarse con una antelación mínima de tres días hábiles, salvo en casos de urgencia debidamente justificados. La autorización deberá efectuarse por el Concejal responsable o el miembro de

la Dirección designado por él, comunicándoselo al trabajador en el plazo máximo de los dos días hábiles siguientes a la solicitud.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Artículo 23.

La solicitud de los permisos no retribuidos deberá realizarse con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha de su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de veinte días desde su recepción. Transcurrido dicho plazo sin resolución denegatoria, se entenderá estimada.

El/la trabajador/a que haya prestado servicios efectivos durante al menos dos años, podrá solicitar permiso sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicho permiso estará supeditada a las necesidades del servicio y su duración no podrá ser inferior a un mes ni superar un año de duración. No podrá solicitarse nuevamente este permiso hasta transcurridos dos años desde el final del disfrute de otro anterior. En caso de que dicho permiso fuese denegado, esta denegación deberá ser motivada y se informará a la Comisión Paritaria.

El tiempo de permanencia en esta situación no se le computará a ningún efecto al trabajador, ni se cotizará a la Seguridad Social.

CAPITULO V.- SUPUESTOS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SITUACIONES DE EXCEDENCIA

SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

Artículo 24 .

En caso de suspensión del contrato de trabajo son todas aquellas recogidas en los artículos 45, 48 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción de dichos preceptos vigente en cada momento y las referencias hechas a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el caso de riesgo durante el embarazo, de igual manera, según la redacción vigente en cada momento.

En relación a éste supuesto último tendrá derecho a permiso retribuido para asistir a la preparación al parto en los casos en que no sea posible la asistencia fuera del horario laboral y se acredite mediante certificado médico.

En el caso de la suspensión de la relación de empleo causada por la privación de libertad, se refiere al período en el que aún la sentencia no es firme, incluyéndose aquellas medidas cautelares que impidan el desempeño del puesto de trabajo. La suspensión de carácter disciplinario se regulará por lo previsto en el Estatuto del Empleado Público y en sus normas de desarrollo.

Sin perjuicio de las causas establecidas en los artículos 45 y 48 del E.T., los empleados tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

Declaración de Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, cuando fuera previsible su revisión por mejoría.

En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador/a vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el/la trabajador/a deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

SITUACIONES DE EXCEDENCIA

EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Artículo 25.

1. Por interés particular

Podrá ser solicitada por los/as trabajadores/as que cuenten al menos con un año de prestación de servicio efectivo, y no tengan pendiente de reintegro alguna cantidad en concepto de anticipo.

El acuerdo adoptado por la administración deberá ser notificado al trabajador en el plazo de los veinte días siguientes a la solicitud.

La duración de esta situación será de 4 meses como mínimo y como máximo de cinco años y se podrá solicitar el reintegro durante el primer año, manteniendo la reserva de su puesto de trabajo durante éste. Sólo podrá volver a solicitarse esta excedencia transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

No podrá declararse a solicitud del trabajador/a cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario durante la tramitación del mismo, y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.

2. Para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes.

Se estará a lo dispuesto en el art. 89.4 del EBEP así como según establece la Ley 3/2007 que modifica el E.T. en su art. 46 donde dice "La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones debidamente acreditadas de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida según dice el EBEP.

3. Por la normativa de incompatibilidades

Quedará en esta situación el/la trabajador/a que, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por un puesto de trabajo distinto del que desempeña en el ámbito de este Convenio Colectivo, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio, pudiendo permanecer indefinidamente en esta situación mientras persistan las causas de incompatibilidad.

4. Excedencia voluntaria por agrupación familiar

Se estará a lo dispuesto en el artículo 89.3 del EBEP.

5. Excedencia por razón de violencia de género

Se estará a lo dispuesto en el artículo 89.5 del EBEP.

EFFECTOS DE LA EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Artículo 26.

Durante el periodo en que el/la trabajador/a permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos los derechos y obligaciones, no percibirán remuneración de ningún tipo ni se le computará este periodo a efectos de antigüedad ni promoción.

En los casos de excedencia para el cuidado de hijos/as, cónyuge, ascendientes y descendientes si les será computable el periodo de su vigencia a efectos de antigüedad y promoción.

Se podrá solicitar el reintegro durante el primer año, manteniendo la reserva de su puesto de trabajo durante éste.

EXCEDENCIA FORZOSA

Artículo 27.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo pasado en la misma, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Igualmente y con los mismos efectos se hallarán en esta situación los trabajadores que desempeñaran una función sindical electiva de ámbito provincial o superior y durante el tiempo en que dure la misma, y que imposibilite la asistencia al trabajo.

REINGRESO

Artículo 28.

1. El/la trabajador/a procedente de la situación de excedencia voluntaria deberá solicitar su reintegro dentro del mes siguiente contado desde el término del disfrute de aquella. Y tendrá derecho a ocupar una plaza vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la plantilla del mismo centro donde prestaba sus servicios.

2. El/la trabajador/a procedente de la excedencia forzosa, deberá solicitar su reintegro dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediata al puesto, grupo y categoría que tenía.

3. En todos los casos se entenderá extinguida automáticamente su relación laboral si el/la trabajador/a no solicitara su reintegro en tal plazo, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada.

CAPITULO VI CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

CLASIFICACIÓN

Artículo 29.

La clasificación del personal sujeto al presente Convenio se efectuará de acuerdo con la clasificación dispuesta en el EBEP.

Las características relativas al contenido prestacional serán las que figuran para cada puesto en el Relación de Puestos de Trabajo.

Las retribuciones previstas para cada categoría serán las que se determinan de acuerdo con el régimen jurídico de las retribuciones previstas en este Convenio Colectivo.

MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 30.

Los órganos competentes de la Administración podrán acordar en el ámbito de este Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenezca el/la trabajador/a, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y de adaptación. Todo ello previa audiencia, de los/as trabajadores/as de servicios afectados, así como con informe de los órganos de representación de los trabajadores.

Cuando la movilidad funcional implique desarrollo de funciones de distinta categoría o especialidad profesional, el/la trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen. La administración deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores, según artículo 39.2 E.T.

En el caso de que un puesto de trabajo sea ocupado por el mismo o diferente trabajador/a durante un año continuado o dos alternos en el plazo de tres años, a partir de la entrada en vigor del Convenio, se procederá a la readaptación en su caso del puesto de trabajo y/o a que le mismo sea cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el presente Convenio.

En ningún caso podrá ser valorado como mérito para la provisión de este puesto de trabajo el tiempo de servicios prestados como consecuencia de la movilidad funcional regulada en este artículo.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del/la trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. No cabrá invocar las causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o por falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

FUNCIONES DE DISTINTA CATEGORÍA

Artículo 31.

Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Administración podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes a la categoría, o al grupo de clasificación o al nivel de titulación, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a seis meses en dos años.

En el supuesto de atribución de funciones superiores, éstas se encomendarán preferentemente a los trabajadores del grupo profesional inmediatamente inferior.

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a ocho meses de duración durante un año y doce meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos. Si superados los plazos existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecido en este Convenio.

En ningún caso podrá modificarse el grupo profesional a través de la movilidad funcional, ni ser valorado como mérito para el ascenso el tiempo de servicio prestado en funciones de superior categoría o grupo profesional.

La Administración deberá comunicar previamente estas situaciones a los representantes de los trabajadores.

OTROS SUPUESTOS DE MOVILIDAD FUNCIONAL

POR INCAPACIDAD LABORAL

Artículo 32.

En el caso de declaración de la Incapacidad laboral permanente total para la profesión habitual se procederá del siguiente modo y siempre que existan puestos vacantes e idóneos.

A) El trabajador podrá solicitar un cambio de categoría a otro que se halle vacante y respecto al cual reuna la titulación o aquellas otras condiciones de los acuerdos Administración-Sindicatos en lo relativo a la titulación, y requisitos para el desempeño, así como para el que sea plenamente apto en relación con sus motivos de incapacidad.

B) La Administración valorará la solicitud y requerirá al trabajador cuantos datos e informes sobre la experiencia, antigüedad, formación o titulación sean necesarios para la correcta constatación de que puede desempeñar el nuevo puesto en el grupo o categoría con total eficacia. Dicha documentación será evaluada por una comisión de valoración pericial que puntuará y decidirá sobre la idoneidad del ingreso de dicho trabajador en el nuevo grupo categoría. Este proceso se realizará previa inclusión de la plaza en la oferta de empleo público y posterior convocatoria en la que se debe establecer una puntuación mínima a obtener por el candidato.

C) En caso positivo, el solicitante desempeñará el puesto de trabajo en la parte proporcional de la jornada de trabajo necesaria para alcanzar el 100% de las retribuciones consolidadas que venía percibiendo.

MOVILIDAD FUNCIONAL PARA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Artículo 33.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 3/2007, E.T., Ley 31/1999 y cualquier otra normativa que legisle al respecto y sea más favorable para la trabajadora que cualquiera de las vigentes en esta materia.

La Administración deberá comunicar estos cambios con carácter previo a los representantes de los trabajadores.

MOVILIDAD SIN CAMBIO DE FUNCIONES

Artículo 34.

La movilidad sin cambio de funciones ni condiciones de trabajo que traspase los límites del centro de trabajo, entendido éste como el edificio donde el trabajador desempeña sus funciones, se realizará por necesidades del servicio procediéndose a informar de la misma a los representantes de los trabajadores en el plazo de tres días y respetándose las condiciones que tuviera con anterioridad el trabajador.

CAPITULO VIII.- RETRIBUCIONES

DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

Artículo 35.

1. Tendrá la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, por la prestación profesional de sus servicios, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. La estructura del salario de los trabajadores públicos laborales se adecua a lo previsto para el personal funcionario en su legislación aplicable en cada momento y por ello estará constituido por los siguientes conceptos

A) RETRIBUCIONES BÁSICAS.

- El Sueldo (S), que retribuye al trabajador de acuerdo con la clasificación por grupos y subgrupos de la plaza que ocupa, en función del nivel de titulación exigido para su acceso y que se recoge en el art. 76 EBEP.
- La Antigüedad (ANT), que retribuye por trienios la antigüedad en el servicio del trabajador.
- Las Pagas Extraordinarias (PE), que serán dos al año.

B) RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

Que retribuyen las características del puesto de trabajo y que son:

- El Complemento de Destino (CD), correspondiente al nivel consolidado en el que esté clasificado el puesto de trabajo y así recogido en la RPT.
- El Complemento Específico (CE), que retribuye todas las circunstancias específicas del puesto de trabajo y que será equivalente al complemento específico previsto para idénticos puestos desempeñados por personal funcionario.

Que retribuyen la actividad del personal laboral

- Las Horas Extraordinarias (HE), destinadas a compensar la realización de trabajos por encima de la jornada anual.
- El Complemento de Productividad, destinado a retribuir el especial rendimiento en el puesto de trabajo, interés y presencia proactiva en relación con la iniciativa con que el trabajador desempeña en su actividad.

3. El personal tendrá derecho a percibir indemnizaciones por los servicios encomendados por la Administración municipal por los casos, conceptos y en las cuantías previstas en el Real Decreto 462/2002 del 24 de Mayo en su redacción dada por el Real Decreto 1616/2007, de 7 de diciembre.

4. Cuando el tiempo de prestación de servicios sea inferior a un año o se haya realizado una jornada inferior a la normal, el importe de los conceptos correspondientes se reducirá proporcionalmente.

SUELDO

Artículo 36.

La cuantía del sueldo para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, será en todo caso la establecida por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para cada subgrupo o grupo de clasificación correspondiente a que se refiere el artículo 76 del EBEP y disposición transitoria tercera para el ingreso.

Grupo A: Dividido en Subgrupo A1 y A2:

Estar en posesión del título universitario de Grado. Cuando la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

Grupo B: Se exigirá estar en posesión del Título de Técnico Superior.

Grupo C: Dividido en dos subgrupos, C1 y C2:

Para C1 se exige la titulación de Bachiller o Técnico.

Para C2 se exige la titulación de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Agrupaciones Profesionales:

Es donde se integra el Grupo E que desaparece esta denominación pasando a llamarse Agrupaciones Profesionales y que no tendrán requisito de titulación alguna. No obstante, los trabajadores de este apartado y que estén en posesión de la titulación exigida podrán promocionarse al grupo superior.

ANTIGÜEDAD

Artículo 37.

1. El personal fijo comprendido en este Convenio Colectivo, percibirá por antigüedad las retribuciones por trienios que para este concepto se establece en la legislación de la función pública, que afectará a todos los grupos y que serán incrementados con las subidas correspondientes, según lo que prevén las Leyes de Presupuestos Generales del estado. Se computará a efectos de antigüedad los períodos trabajados en cualquier Administración Pública como trabajador/a, una vez sean fijos en la plantilla del Ayuntamiento.

A partir del 1 de junio se reconocerán los servicios prestados en la Administración a los trabajadores/as con contrato temporal a efectos de cobro de trienios, debiendo acreditarse los mismos.

2. Para que surja el derecho al cobro del premio de antigüedad (contemplado en el Reglamento del Fondo Social), premio a cargo de la empresa a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, la antigüedad a tener en cuenta será exclusivamente la acreditada de modo efectivo al servicio del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz.

Todo/a trabajador/a que se hubiese beneficiado de dicho cobro no recibirá ningún otro pago por dicho concepto.

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 38.

Las Pagas Extraordinarias que deberá percibir cada trabajador son dos al año. Su abono será respetando los precedentes existentes en este Ayuntamiento.

A los efectos de cálculo del devengo, la paga de junio se computará desde el 1 de enero al 30 de junio y la de diciembre desde el 1 de julio al 31 de diciembre. Se abonarán antes del día 24 de junio y 20 de diciembre respectivamente.

DE LA RETRIBUCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO (RPT)

Artículo 39.

Se retribuyen las características del puesto de trabajo mediante los complementos de Destino y el Específico.

Artículo 40.

Los niveles del Complemento de Destino que se expresan en la Relación de Puestos de Trabajo, se asignan según establece el artículo 3 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, así como el desarrollo posterior de la carrera horizontal.

El grado personal

Artículo 41.

El trabajador municipal tendrá derecho a consolidar en la actualidad, al igual que el funcionario, un grado personal en función del tiempo de desempeño de un puesto de trabajo y en relación al nivel del puesto así determinado en la Relación de Puestos de Trabajo.

Para ello será de aplicación la normativa reguladora en esta materia para el personal funcionario, que en cada momento esté vigente, con las siguientes peculiaridades:

La adquisición y los cambios de grado se inscribirán en el Registro de Personal previo reconocimiento por la Concejalía competente en materia de personal.

El grado personal podrá adquirirse también mediante la superación de cursos específicos y otros requisitos objetivos que se determinen.

El procedimiento de acceso a los cursos y la fijación de los otros requisitos objetivos se fundarán exclusivamente en criterios de mérito y capacidad y la selección deberá realizarse mediante concurso convocado al efecto.

Artículo 42.

La cuantía retributiva de cada uno de los niveles en que se estructura el CD es, en todos los casos, la definida por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los años de vigencia de este Convenio.

Artículo 43.

La cuantía del CE se determinará en todos los casos, a través de la Relación de Puestos de Trabajo, expresándose en cuantía anual.

COMPONENTES COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Artículo 44.

1. Se regula en este artículo el concepto que sustituye a los antiguos pluses en la medida que coincidan, en su cuantía, con la valoración de las funciones que caracterizan al puesto de trabajo a valorar a través de la correspondiente Valoración de Puestos de Trabajo y sin perjuicio de las adaptaciones que fueran procedentes.

Los componentes del complemento específico a valorar dentro de las funciones propias de cada puesto serán: nocturnidad, festividad, jornada partida, responsabilidad, penosidad, esfuerzo intelectual, entre otros. Para aquellos puestos en los que formen parte del desarrollo del mismo cualesquiera de los componentes anteriores se establecen los parámetros cuantitativos para los tres primeros. En el caso de que cualquiera de los componentes anteriores se produjera de forma circunstancial en el desarrollo de una actividad determinada se procederá al abono de forma individualizada.

2. Existirán exclusivamente los siguientes componentes:

Componente de Nocturnidad

Se entiende por trabajo en horario nocturno, el realizado por el trabajador de manera habitual en el tramo horario entre las 22.00 y las 07.00 horas. Esta jornada no podrá exceder de nueve horas diarias.

Aquellos puestos en cuya retribución al puesto de trabajo ya se halle contemplada la retribución por este concepto, no tendrán derecho a percibo alguno por este componente.

Cuando un trabajador/a realice su jornada total o parcialmente en el tramo comprendido como horario nocturno, se abonará por este concepto la parte proporcional al 25% del salario base.

Componente de Festividad

Cuando un trabajador/a realice su jornada de trabajo en días festivos, percibirá 50€ por jornada de trabajo, o la parte proporcional de las horas trabajadas en su caso.

Si se tratara de jornada nocturna 55 €

Si se produjera en jornada de tarde 60 €, no siendo acumulativos a los 50 € correspondientes a la festividad.

Se entenderá como días festivos los oficialmente declarados como tales anualmente.

Cuando un trabajador/a realice su jornada de trabajo en sábado o domingo, percibirá 35 € por cada jornada de sábado o domingo trabajado, o la parte proporcional de las horas trabajadas en su caso, en caso de jornada de tarde 45 € y en caso de jornada nocturna 40 €

Cuando la jornada se realice los días 24 y 31 de diciembre, se percibirá 70 € en jornada de mañana/tarde, y 150 € en jornada nocturna, o la parte proporcional de las horas trabajadas en su caso.

Componente de Jornada Partida

Se entiende por jornada partida la realizada por los trabajadores/as que por las características de su puesto de trabajo están obligados a prestar servicio de manera habitual en horario de mañana y tarde. Se fija en la cantidad de 100 € mensuales o la parte proporcional al número de jornadas partidas realizadas.

- 1 día jornada partida: 20 €
- 2 días jornada partida: 40 €
- 3 días jornada partida: 60 €
- 4 días jornada partida: 80 €
- 5 días jornada partida: 100 €

3.- Si cualquier trabajador/a al que se aplica este Convenio realizara alguno de los componentes se le abonará individualmente.

Régimen de las componentes

- El derecho a la percepción por cualquier concepto regulado en el presente artículo, exigirá para su nacimiento la efectiva prestación de servicios en las condiciones previstas en el mismo.
- Dichos importes se prevén para los empleados/as en los que concurren los supuestos de hecho definidos en cada componente, durante todos los días u horas hábiles del mes. En aquellos casos en que la concurrencia de la vicisitud descrita en la correspondiente componente tenga lugar parcialmente (en días u horas concretos), la cuantía de su retribución se ajustará proporcionalmente a dicho tiempo.

Otras componentes

En el caso de que las partes estimen la necesidad de establecer cualquier nueva componente durante la vigencia del Convenio, la Comisión Paritaria procederá a su negociación, mediante el estudio, definición del supuesto de hecho, valoración y regulación, elevándose en su caso, a su aprobación por la Administración correspondiente.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 45.

- Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan de la jornada contemplada en el artículo 13 del presente Convenio y solamente podrán ser reconocidas por servicios extraordinarios prestados fuera de dicha jornada, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su cuantía, ni periódicas en su devengo.
- Su realización tendrá carácter voluntario, salvo en los supuestos previstos en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores y cuando se trate de trabajadores asignados a puestos que tienen "disponibilidad" en la Relación de Puestos de Trabajo.
- Ningún trabajador podrá superar el número de cincuenta horas anuales, salvo las razones justificativas previstas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- La compensación será con carácter preferente, en tiempo de descanso, salvo acuerdo de compensación económica.

A tales efectos, se seguirán los siguientes criterios:

a) En caso de que se compensen en descanso, se disfrutaran en los cuatro meses siguientes a su realización, el baremo será:

- Hora extraordinaria normal: una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso.
- Hora extraordinaria festiva o nocturna: dos horas de descanso.
- De no existir acuerdo entre el trabajador y el responsable del servicio, para la fijación de la fecha de compensación en tiempo de descanso, este se disfrutará obligatoriamente dentro del período de los quince días siguientes a la realización de dichas horas.

b) En caso de abono, la cuantía será la contemplada en el anexo VIII.

- Se informará mensualmente al Comité de Empresa sobre las horas extraordinarias realizadas por cada trabajador.
- El Gobierno municipal se compromete a la creación de un nuevo puesto de trabajo por cada 600 horas estructurales extraordinarias computadas por departamentos o servicios de su correspondiente estructura administrativa.

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

Artículo 46.

La productividad es un concepto destinado a retribuir a los empleados municipales en función del cumplimiento de los objetivos de cada unidad administrativa, así como su especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa del desempeño de su trabajo por cada uno de los empleados municipales.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

El Ayuntamiento constituirá una Bolsa de productividad, que tendrá un límite máximo de 160€ mensuales, teniendo en cuenta que tendrá reducción por la inasistencia presencial y activa en el puesto de trabajo, concretándose dichas reducciones en los siguientes casos:

En caso de que la falta de la presencia sirviendo de modo efectivo en el puesto de trabajo exceda de dos y menos de cuatro horas al mes, el importe del complemento mensual se reducirá en un tercio, percibiendo el trabajador exclusivamente el 66% del mismo.

En las mismas circunstancias, si excede de cuatro horas y hasta ocho horas, supondrá la reducción en dos tercios, percibiendo el trabajador exclusivamente el 33% del mismo.

En las mismas circunstancias a partir de ocho horas ocasionará que no nazca derecho al percibo de cantidad alguna por este concepto.

1. A los solos efectos de este artículo y de forma excepcional, tendrán la consideración de prestación de servicio efectivo previa la debida justificación las situaciones siguientes, que por tanto serán las que exclusivamente no computarán a efectos de reducción del complemento:

- Aquellos cursos que realice el/la trabajador/a, a requerimiento del propio Ayuntamiento, por ser necesarios para la mejor prestación del servicio.
- Los días de libre disposición.
- Los accidentes de trabajo, siempre que cuenten con el parte de baja correspondiente.
- Los créditos horarios sindicales contemplados en este acuerdo.
- Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- Tres días hábiles por hospitalización, intervención quirúrgica grave o fallecimiento de los padres, suegros, cónyuge, conviviente o hijos con la correspondiente justificación.
- Dos días hábiles por hospitalización, intervención quirúrgica grave o fallecimiento de hermanos, cuñados, abuelos y nietos con la correspondiente justificación.
- El tiempo de permiso por lactancia, por maternidad y paternidad.
- Las horas de ausencia para la intervención en juicios, que tengan lugar dentro de la jornada de trabajo, previa citación judicial.
- Por matrimonio del empleado o formalización administrativa como pareja de hecho.
- Por traslado de domicilio.
- Por asistencia a revisiones periódicas o tratamientos médicos como consecuencia de una enfermedad crónica debidamente acreditada.
- Por ausencia al trabajo derivada de una enfermedad terminal y previo informe positivo del Servicio Médico del Ayuntamiento.

De forma específica no tendrá la consideración de servicio efectivo, ni por tanto existirá derecho alguno del trabajador al percibo de este complemento en los casos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral. De la misma manera tampoco existirá el derecho a percibir este complemento por el disfrute de cualesquiera otros permisos retribuidos, licencias y en general en aquellos otros supuestos de no prestación del servicio.

Se aplicará a partir de mayo de 2008.

RECIBO DE SALARIOS

Artículo 47.

La totalidad de las retribuciones salariales de los trabajadores figurará en el correspondiente recibo mensual de salarios. Los conceptos a integrar en dicho documento se ajustarán al régimen retributivo previsto en este Convenio con carácter único y obligatorio.

El abono de haberes se realizará a través de transferencia bancaria, a cuyo efecto el trabajador deberá comunicar por escrito al Departamento de Personal tanto un número de cuenta, así como las posibles modificaciones.

Las transferencias se realizarán hasta el día 28 del mes corriente.

CAPÍTULO IX.- REVISIÓN DE LAS RETRIBUCIONES

RETRIBUCIONES BÁSICAS

Artículo 48.

1. Para cada uno de los años de vigencia del presente Acuerdo, el sueldo base y trienios experimentará la revisión que recoge la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los ejercicios.

2. Al presente texto se adjunta la tabla de retribuciones mínimas para las categorías a las que se refiere.

COMPLEMENTO DE DESTINO

Artículo 49.

Durante los cuatro años de vigencia del presente Convenio, los valores de Complemento de Destino se actualizarán de acuerdo a lo previsto en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Artículo 50.

Durante los cuatro años de vigencia del presente Convenio el Complemento Específico experimentará la revisión que recoge la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los ejercicios.

CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

Artículo 51.

Anualmente se aplicará una revisión salarial a los trabajadores de la Corporación en el supuesto de que el incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas fijado por las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado sea superior por el Índice de Precios al Consumo registrado en cada uno de los años de vigencia de este Convenio Colectivo. La base de la revisión será la mencionada diferencia porcentual, calculada en el periodo interanual de noviembre a noviembre. Esta cláusula será de aplicación siempre que lo permita la LPGE de cada año.

El incremento retributivo de las retribuciones que se experimenta en el año 2008 será el establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de este año.

Los incrementos retributivos para los siguientes años de vigencia del convenio, 2009, 2010 y 2011 se negociaran anualmente conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado, así como los fondos adicionales para la mejora de las condiciones de trabajo y profesionalización de los empleados públicos.

Absorción y compensación.

Aquellos casos en los que las retribuciones superen a las correspondientes a las de su plaza y puesto, expresadas en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo y las Tablas que se anexan se procederá a la aplicación de estos mecanismos.

DIETAS

Artículo 52.

1. Si por necesidades del servicio los trabajadores hubieran de viajar fuera de su centro de trabajo y de la localidad, se abonarán dietas de acuerdo a la legislación vigente R.D. 462/2002 y OMEH 4227/2005.

CAPITULO X.- ACCIÓN SOCIAL

JUBILACIÓN

Artículo 53.

1. La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad reglamentaria por la Ley.

2. La edad de jubilación regulada en el apartado anterior, no impedirá que todo trabajador/a pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto ésta se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social, dentro de los límites de la normativa vigente.

3. Cumplidos los sesenta años de edad, el trabajador podrá solicitar la jubilación anticipada siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente. En tales casos, el trabajador tendrá derecho al percibo, en concepto de incentivo de jubilación, de las siguientes cuantías brutas:

LABORAL

60 años 30.000 €
61 años 25.000 €
62 años 22.000 €
63 años 20.000 €
64 años 10.000 €

4. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha en que alcancen los 64 años. En estos casos, no percibirán incentivo de jubilación por percibirse el 100% de la Base Reguladora de su pensión de jubilación.

5. Los trabajadores podrán jubilarse parcialmente desde el momento en que cumplan los 60 años de edad, no devengando en este caso ningún tipo de incentivo por jubilación anticipada al mantener en estos casos el 100% de sus retribuciones entre la Seguridad Social y la Administración.

INCAPACIDADES PERMANENTES Y/O FALLECIMIENTOS

Artículo 54.

Aquellos trabajadores que causen baja definitiva en la empresa por pasar a la situación de Incapacidad Permanente Absoluta o Incapacidad Permanente Total, así como aquellos que fallecieran en el transcurso de la instrucción del expediente administrativo para su pase a dichas situaciones o aquellos que siendo fijos en plantilla fallecieran estando en alta en el Ayuntamiento, percibirán la cantidad de 15.000 € brutos.

INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 55.

1. El trabajador en situación de IT está obligado a comunicar la situación a la dirección municipal a través de los modelos reglamentarios de baja y confirmación.

2. Todo trabajador/a dado de baja por contingencias comunes o profesionales, percibirá una compensación económica de tal forma que suponga el abono del 100% de sus percepciones económicas al igual que si estuviera en activo.

3. Todos los trabajadores que llevando doce meses de baja en situación de IT, deben realizar una revisión par evaluar su pase a la situación de incapacidad permanente. En el caso de que fuera evaluado como incapacidad permanente total, se precederá según lo señalado anteriormente para el supuesto de la incapacidad laboral y la movilidad funcional.

En ningún caso el abono de la diferencia retributiva podrá exceder del tiempo en que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal.

ANTICIPOS A CUENTA

Artículo 56.

1. Los trabajadores tendrán derecho a obtener anticipos a cuenta de su salario mensual, por importe máximo del 75% del mismo.

2. El reintegro de dicha cantidad se efectuará aplicando el descuento correspondiente en la nómina del mismo mes.

3. Para su tramitación, el anticipo deberá solicitarse antes del día 10 del mes en curso y su abono se realizará antes del día 15 del mismo.

4. Igualmente se podrán obtener anticipos a cuenta de las pagas extraordinarias en las condiciones marcadas anteriormente.

PRÉSTAMOS URGENTES REINTEGRABLES.

Artículo 57.

1. Se dotará un fondo por importe de 50.000 € , para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

2. Serán requisitos para poder solicitar préstamos a cargo de dicho fondo: ser trabajador fijo del Ayuntamiento, contar con una antigüedad mínima de un año y que concurra alguna de las causas señaladas en el apartado 4 de este artículo.

3. Los trabajadores que reúnan dichos requisitos podrán solicitar un préstamo reintegrable sin interés de hasta 3.000 € La amortización de dicho préstamo se realizará mensualmente en un plazo máximo de catorce pagas.

4. Su concesión exigirá la concurrencia de alguno de los siguientes motivos:

- Alquiler primera vivienda (fianza).
- Adquisición de la primera vivienda (gastos notariales, escrituras...).
- Reparación de vivienda (urgente) o que impliquen licencia de obra.
- Trámites de proceso de divorcio o separación.
- Gastos de sepelio por fallecimiento de cónyuges, pareja de hecho e hijos.
- Gastos extraordinarios producidos por siniestros.
- Gastos de enfermedad no cubiertos por la Seguridad Social.
- Contraer matrimonio o pareja de hecho.
- Otros casos de urgente necesidad que deberán justificarse.

5. En cualquier caso habrá de justificarse el motivo que ocasiona la petición de dicho anticipo.

6. No podrá solicitarse un nuevo préstamo, hasta transcurridos seis meses de la completa cancelación del anterior, teniendo preferencia los empleados que lo soliciten por primera vez y aquellos otros cuyo préstamo hubiera sido cancelado como mínimo tres años antes de la nueva solicitud.

CARNET DE CONDUCIR

Artículo 58.

Cuando un/a trabajador/a en el desempeño de sus funciones laboral tenga que hacer uso del carnet de conducir, y sufra la retirada del mismo, por motivo de accidente u otras causas imputables al trabajador, el Ayuntamiento respetará sus retribuciones básicas y complementarias, y le adscribirá a otro puesto de trabajo .

Cuando el/la trabajador/a por motivos de su trabajo tenga que utilizar vehículos para los que necesite hacer uso de su carnet de conducir, el coste de la renovación de los mismos que se requieran para desempeñar el puesto de trabajo, será íntegramente a cargo de la corporación, excepto en los casos que dicho permiso se utilice para trabajos o actividades profesionales que sean ajenas a este Ayuntamiento.

FONDO DE ACCIÓN SOCIAL

Artículo 59.

1. Se constituye un Fondo de Acción Social único, cuya finalidad es contribuir a la atención de: situaciones de esta naturaleza, en las que concurran: la necesidad de realizar gastos extraordinarios; paliar circunstancias especiales que económicamente resulten difíciles de afrontar, que no estén cubiertas total o parcialmente por el régimen de prestaciones, y otros conceptos que, por su coste, graven de forma importante la economía familiar, así como para potenciar acciones encaminadas a obtener una mayor calidad de vida.

2. Durante los años de vigencia del presente Convenio, se establece un Fondo de Acción Social, en las siguientes cuantías:

2008 -- 300.500 €
2009 -- 350.000 €
2010 -- 375.000 €
2011 -- 400.000 €

3. Dado su carácter social, la aplicación de los beneficios previstos en el Fondo se efectuará de forma progresiva, a fin de garantizar una distribución lo más justa y equitativa posible.

4. La gestión del Fondo Social corresponderá con plena autonomía a la Comisión del Fondo Social, de acuerdo con su Reglamento, que se añade como Anexo.

SEGURO DE VIDA

El coste del Seguro de Vida lo asumirá la Corporación, asumiendo ésta la revisión del cuadro de indemnizaciones y su coste a partir de la firma del presente Convenio.

PREMIO JUBILACION

El coste del premio a la Jubilación será de 1.500 € y lo asumirá la Corporación a partir de la firma del presente Convenio

PREMIO DE FIDELIDAD

A partir del 1 de enero de 2008, el coste del premio de Fidelidad lo asumirá la Corporación con las siguientes cantidades:

- A los 25 años: dos pagas de 1.500 €
- A los 30 años: tres pagas de 1.500 €
- A los 35 años: cuatro pagas de 1.500 €
- A los 40 años: un diploma y un regalo Corporativo.

Para su percepción solo se tendrá en cuenta el tiempo trabajado en el Ayuntamiento y O.O.AA. de este.

COMISIÓN DEL FONDO SOCIAL**Artículo 60.**

1. La Comisión del Fondo Social será única y paritaria para el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento, quedando integrada por igual número representantes de la Administración, designados por la Alcaldía-Presidencia y un miembro por cada sindicato firmante del presente Convenio y del Acuerdo para Funcionarios, teniendo en cuenta que la representación será ponderada según los resultados de las elecciones sindicales, ostentando la presidencia el miembro que decida la parte social por mayoría de la Comisión.

2. Esta Comisión coordinará la acción social para todo el personal municipal, en los términos del Reglamento.

3. La Comisión se reunirá una vez al trimestre y de forma extraordinaria, a iniciativa de la representación del Equipo de Gobierno o de la representación de los empleados.

4. Ningún miembro de la Comisión podrá participar en las deliberaciones y decisiones de ayudas de las que sea solicitante.

ASISTENCIA LETRADA**Artículo 61.**

1. El personal sujeto al ámbito de aplicación del presente Convenio, tendrá derecho a contar con la asistencia jurídica que deberá facilitar la Administración, en los supuestos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios. Queda expresamente excluida en los casos en que el trabajador dirija su reclamación contra el Ayuntamiento.

2. No asistirá al trabajador este derecho en caso de que se determine en una sentencia judicial la responsabilidad del mismo en los hechos de que se trate.

RESPONSABILIDAD CIVIL**Artículo 62.**

1. La Administración asumirá la responsabilidad civil que se declare, en los términos establecidos en la legislación sobre responsabilidad patrimonial.

2. En ningún caso responderá la administración, ni alcanzará la cobertura por responsabilidad civil subsidiaria, en los casos en que una sentencia judicial determine la responsabilidad del mismo en los hechos de que se trate.

CAPITULO XI.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**PRINCIPIOS GENERALES****Artículo 63.**

El Comité de Seguridad y Salud, que será único para todo el Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, se configura como órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos, siendo el instrumento legal al servicio de la Empresa y su personal para el cumplimiento de las prestaciones legales en dicha materia.

El número total de Delegados de Prevención a designar por la parte social será de 7, sin perjuicio de lo establecido en el art. 36.4 de la Ley de Prevención de riesgos Laborales (tomándose como base de cálculo el conjunto de delegados de personal obtenidos por las Organizaciones Sindicales en las elecciones sindicales tanto para el personal laboral como para el funcionario) en proporción a la representación obtenida, garantizándose en todo caso, un delegado de prevención a cada Organización Sindical.

Los Delegados de Prevención dispondrán del suficiente crédito horario retribuido mensual para el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 31/1995.

DOTACIÓN PRESUPUESTARIA**Artículo 64.**

1. El Ayuntamiento consignará una partida presupuestaria para atender cualesquiera gastos derivados de la prevención de riesgos laborales.

2. Para tal fin se dotará un fondo de 100.000 Euros para el ejercicio 2009. En caso de ser necesarias dotaciones futuras será preceptivo el Informe del Comité de Seguridad y Salud.

RECONOCIMIENTO MEDICO**Artículo 65.**

De conformidad con la LPRL, anualmente se efectuará un reconocimiento medico a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio. Se respetará la intimidad y la dignidad del trabajador y se mantendrá la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud. Del resultado de los reconocimientos se informará a los trabajadores afectados. Las características del reconocimiento médico estarán en función de los riesgos derivados del puesto de trabajo y según la LPRL.

En caso de falta de voluntariedad para estos reconocimientos se estará a lo establecido por la LPRL.

VESTUARIO DE TRABAJO**Artículo 66.**

1. La Comisión de Vestuario elaborará los catálogos de prendas que sean necesarias para la prestación de trabajo en aquellos Servicios que así lo requieran.
2. A tal fin se mantendrá actualizado un fichero de talle de los empleados portadores de tales prendas, debiendo estos facilitar la labor de este Comité, comunicando cualesquiera cambios.
3. Corresponde a la Comisión de Vestuario elaborar la memoria de calidades de las citadas prendas.
4. La Administración podrá establecer que los empleados a determinados servicios deban portar la uniformidad que reglamentariamente se establezca.
5. La entrega de este vestuario será:

- Ropa de verano entre el 1 y el 30 de mayo.
- Ropa de invierno entre el 1 y el 30 de octubre.

Por parte de la Corporación se desarrollará un procedimiento que desarrolle la materia del vestuario y se tendrá a que las entregas se realicen una sola vez al año.

CAPITULO XII.- EMPLEO Y SISTEMAS DE COBERTURA DE PUESTOS**EMPLEO****Artículo 67.**

La Corporación se compromete a favorecer la estabilidad de la plantilla, transformando los contratos de trabajo del personal temporal en contratos de trabajo de carácter fijo a través de la Oferta de Empleo Público. Para ello se atenderá a lo establecido en la legislación vigente para plazas vacantes atendiendo a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el Equipo de Gobierno se compromete al mantenimiento de todos las plazas de trabajo de carácter fijo existentes en el Ayuntamiento. Se cubrirán las bajas definitivas producidas por distintas causas según plantilla del año anterior a través de OEP. En función de la adecuada prestación del servicio público el carácter de las plazas de trabajo podrá ser modificado sin que suponga una merma en el número de plazas.

En cumplimiento del R.D. 2.271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, se habrá de incluir en la OEP de cada año la reserva de un cupo no inferior al 5% de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad igual o superior al 33%.

Medidas de actuación frente al empleo de carácter temporal**Contratados anteriores al 1/1/2005.**

- Vacantes con ocupantes: concurso-oposición conforme al EBEP

- Personal temporal sin plaza: se realizarán las siguientes actuaciones:

- Creación de todas las plazas que no estén afectadas por los criterios de exclusión que más adelante se detallan.
- Concurso-oposición para las mismas conforme al EBEP.

Contratados con posterioridad al 1/1/2005 y hasta el 31/12/2007

- Vacantes con ocupante: concurso-oposición conforme al EBEP.

- Vacantes sin ocupante: concurso de traslados y promoción interna sobre el 100%.

- Personal temporal sin plaza: se crearán todas las plazas que no estén afectadas por los criterios de exclusión que más adelante se detallan. Concurso de traslados sobre el 100%. Promoción interna 50%

- El otro 50% más el resto de las plazas vacantes no afectadas por los acuerdos de estabilidad en el empleo se ofertarán por turno libre en concurso-oposición.

Quedarían excluidos de esta regularización:

- a) Todas aquellas personas físicas vinculadas con el Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.
- b) El personal que presta sus servicios en virtud de convenios suscritos con entidades públicas.
- c) Las personas contratadas mediante contratos de formación o en prácticas y en el futuro aquellos cuyo objetivo fundamental sea facilitar la formación o experiencia del trabajador.
- d) El personal eventual de confianza.
- e) Los contratos de relevo.
- f) Los contratos vinculados a Programas y Convenios que los subvencionan.
- g) Los contratos de interinaje que cubran excedencias por desempeño de cargo público.
- h) Contratos que cubran las I.T. de larga duración.
- i) Los contratados que estén cubriendo plaza en las que se produzca una reserva del puesto.

En el caso de aquellos contratos temporales por obra y servicio, se esperará la finalización de la prestación para realizar la convocatoria de la plaza vacante en la Oferta Pública de Empleo.

SISTEMAS DE COBERTURA**Artículo 68.**

1. La cobertura de cualquier puesto se realizará obligatoriamente, a través de los sistemas de:

- a) Reingreso.
- b) Provisión de Puestos.
- c) Promoción Interna.
- d) Selección Externa.

2. Dichos sistemas se ejecutarán por el mismo orden establecido en el apartado anterior, teniendo pues su clasificación carácter subsidiario.

3. De acuerdo con lo expresado a propósito de las disposiciones retributivas, las referencias a "puestos" que se efectúan en el presente Convenio, se entienden referidas a los existentes en cada momento en el Catálogo de Puestos de Trabajo como instrumento formal comprensivo de todos los puestos de la Entidad Local en el presente Convenio.

4. Salvo que no tengan carácter perdurable, y de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de Clasificación del Personal, Catalogación y Provisión de Puestos de Trabajo aprobado por el Pleno Municipal en sesión de 14 de julio de 1998, adaptado a la normativa vigente, que tendrá carácter supletorio, todos los puestos habrán de ser creados y catalogados con carácter previo a su cobertura.

PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**FORMAS DE PROVISIÓN****Artículo 69.**

1. Los puestos de trabajo se proveerán a través de los sistemas de "concurso" o "libre designación", según se determine para cada uno de ellos en Relación de Puestos de Trabajo.

2. Excepcionalmente y en los casos previstos en las normas generales y en el presente Convenio, los puestos de trabajo también podrán proveerse por los siguientes sistemas:

- a) Comisión de servicios.
- b) Adscripción provisional.
- c) Redistribución de efectivos.
- d) Reasignación de efectivos.
- e) Permuta.

Con excepción de la permuta, las formas de provisión anteriormente citadas obligarán a convocar los puestos a concurso de traslados en el plazo de un año a contar a partir de su ocupación.

CONCURSO DE TRASLADOS**Artículo 70.**

Se registrá por lo dispuesto en el reglamento 364/1995 o norma que lo sustituya.

Con el fin de favorecer la movilidad de los empleados públicos del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, la Corporación se compromete previa convocatoria a la reserva de todas aquellas plazas vacantes susceptibles de ser cubiertas por este procedimiento, con anterioridad a la aprobación de la OEP del año correspondiente, quedando las resultantes de estas convocatorias, como plazas a integrarse en dicha OEP.

Artículo 71.

En relación a los requisitos para poder participar en ellos se estará a lo dispuesto en el Reglamento antes citado.

Artículo 72.

En lo referente a la libre designación, comisiones de servicios, adscripción provisional, redistribución de efectivos, reasignación de efectivos y permuta, se estará a lo que establece el Reglamento de Provisión de Puestos.

PROMOCION INTERNA**Artículo 73.**

1.- Se entiende por promoción interna, la promoción desde plazas de un grupo o subgrupo de clasificación en atención a la titulación, a otras del inmediato superior.

2.- Los trabajadores deberán cumplir los siguientes requisitos: poseer la titulación exigida en la RPT o, en el caso de no poseerla, reunir los requisitos estipulados en los acuerdos Administración-Sindicatos para las plazas a que deseen acceder y tener una antigüedad mínima de dos años, así como reunir los requisitos y superar las pruebas previstas en las correspondientes bases.

3.- Se realizará mediante el sistema de oposición o concurso-oposición, en el que deberán respetarse en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

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

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

5.- De conformidad con el vigente Acuerdo Administración General-Sindicatos, la promoción interna, además de un derecho de los trabajadores públicos, constituye una herramienta que la Administración debe utilizar para aprovechar todo el potencial que los empleados públicos van adquiriendo a lo largo de su vida administrativa para desarrollar funciones correspondientes a los grupos de clasificación superiores. Por razones de homogeneidad, a efectos de desarrollar la promoción interna del personal sujeto al presente Convenio, los procesos se inspirarán en las previsiones de dicho Acuerdo.

Artículo 74.

1.- De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.2 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, podrá producirse el acceso desde unas plazas a otras entre distintos Grupos, salvo el personal del Grupo de Dirección, siempre que desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico, se deriven ventajas para la gestión de los servicios, se encuentren en posesión de la titulación requerida por el nuevo puesto y superen las correspondientes pruebas.

2.- Es estos efectos, en estas concretas convocatorias, deberá establecerse la exención de las pruebas encaminadas a acreditar conocimientos ya exigidos para el ingreso en la plaza de origen.

Artículo 75.

Con el fin de favorecer la promoción profesional del trabajador público, la Corporación se compromete a fomentar la promoción interna, a través de la reserva de plazas en las correspondiente OEP.

Con el fin de proceder al seguimiento de todos los procesos selectivos internos, consolidación y promoción interna, se constituirá un órgano de vigilancia de la gestión y desarrollo del proceso de reducción de la temporalidad.

SELECCIÓN EXTERNA

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

Artículo 76.

La preparación de los planes de Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento será elaborada por el equipo de gobierno, y entregada para su valoración y negociación de los criterios generales con los órganos representativos de los empleados públicos.

SISTEMA DE ACCESO

Artículo 77.

El desarrollo de las pruebas de acceso se regirá por lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público y la legislación de desarrollo del mismo.

La composición de los órganos de selección se regulará por lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que lo desarrollen.

Los miembros de los órganos de representación del personal propondrán a un empleado que podrá asistir a las reuniones de los órganos anteriores, que no tendrán la calidad de miembro de éstos, y lo hará en calidad de observador, sin voz y sin voto.

CONTRATACIÓN

PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 78.

1. En todos los nuevos contratos que se suscriban con cualesquiera trabajadores, deberá figurar expresamente la concertación de un período de prueba. A tal efecto, su duración será la siguiente:

- a) Seis meses, en el caso de técnicos (Grupos A1 y A2 de clasificación).
- b) Dos meses para el resto del personal.

2. Asimismo, habrá de hacerse constar expresamente en dichos contratos que: las situaciones de Incapacidad Temporal, maternidad, adopción o acogimiento, interrumpirán el cómputo del período de prueba.

CONTRATACIÓN TEMPORAL

Artículo 79.

Las formas de dicha contratación son las previstas en el Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo de esta materia.

CAPÍTULO XIII.- FORMACIÓN

Artículo 80.

1. Todos los trabajadores y trabajadoras que desempeñan su actividad en el Ayuntamiento tiene el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desarrollo de sus funciones.

2. Para ello, la Corporación Municipal, junto con los Sindicatos representativos, se comprometen a colaborar solidariamente en la obtención de fondos externos para financiar las actividades formativas, implantando un Plan anual de Formación destinado a todo su personal.

3. No obstante lo anterior, la Corporación destinará a estos fines, la cantidad del 0,15% de la masa salarial para el conjunto de trabajadores y funcionarios del Ayuntamiento, que se destinarán prioritariamente a la adaptación a las nuevas tecnologías, reciclaje profesional y desarrollo de los recursos humanos.

4. Los fondos serán gestionados por la Comisión de formación, de carácter paritario, formada por representantes de los trabajadores y representantes de la Corporación Municipal, los cuales estudiarán los cursos a realizar. La Presidencia corresponderá al Alcalde o persona en quien delegue.

5. El Plan Municipal de Formación será aprobado en el primer trimestre de cada año por la Comisión de Formación, planificando y desarrollando los programas de formación que resulten del estudio de necesidades, teniendo en cuenta las sugerencias de los empleados municipales, y canalizadas a través de la "Comisión de Formación", buscando los siguientes objetivos:

OBJETIVOS PRIORITARIOS:

- Lograr un servicio eficiente y eficaz para dar a los ciudadanos un servicio de calidad.
- Promover un cambio organizativo que corresponda el reto modernizador y a las nuevas demandas sociales.
- Obtener un óptimo aprovechamiento de los Recursos Humanos del Ayuntamiento

OBJETIVOS GENERALES:

- Mejorar el nivel del desempeño en los diferentes servicios.
- Posibilitar el desarrollo personal de los empleados municipales.
- La formación se realizará, siempre que sea posible, fuera de la jornada de trabajo. En todo caso será la Comisión de Formación la que determine el horario del curso, su coincidencia o no (total o parcialmente) con el horario de trabajo, así como su voluntariedad y/o obligatoriedad, considerándose obligatorios aquellos cursos cuyo contenido sea imprescindible para el desarrollo de su puesto de trabajo, o cuando las necesidades del Servicio así lo determinen.
- El trabajador vendrá obligado a la asistencia a Cursos de Formación Profesional específicos organizados por el Ayuntamiento, dentro de su horario de trabajo.
- La Comisión de Formación se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento.
- A efectos del cómputo de tiempo de formación se establecen los siguientes tipos básicos:
 - o **General:** destinada a toda la plantilla municipal y orientada a la formación en aspectos tales como calidad, salud e higiene laboral, organización municipal, procedimientos de trabajo, etc. Se realizará preferentemente en dependencias municipales y en horario laboral. Se computará el 100% como tiempo de trabajo efectivo.
 - o **De mejora del rendimiento:** destinado a toda la plantilla municipal y orientada a la mejora del rendimiento tanto cualitativo como cuantitativo en el puesto de trabajo (conocimientos informáticos generales y específicos, implantación de nuevos sistemas de gestión, aprendizaje y/o mejora en el uso de maquinaria...). Se realizará preferentemente en dependencias municipales y en horario laboral. Computará al 100% como tiempo de trabajo efectivo.

- o **Específica:** destinada preferentemente a puestos singulares y orientados tanto a la mejora del rendimiento en el puesto de trabajo como de la cualificación profesional del trabajador. Por su carácter especial podrá realizarse fuera de las dependencias municipales. El 50% será en horario de trabajo, y el otro 50% será a costa del trabajador. Esta formación tendrá carácter de formación para la promoción.

- o **Personal:** será la realizada por cualquier trabajador por decisión propia y preferentemente en tiempo no laboral, por lo cual no computa como tiempo de trabajo; en caso de ocupar total o parcialmente la jornada laboral, y previa autorización del responsable, el trabajador deberá recuperar el tiempo de trabajo empleado.

Los resultados de aprovechamiento y/o asistencia a dichos cursos se hará constar en el expediente del trabajador, teniendo en cuenta para la promoción sucesiva a las distintas categorías profesionales.

El Plan de Formación se elaborará anualmente por parte del área de formación y deberá ser aprobado en la Comisión de Formación.

CAPÍTULO XIV.- CONDICIONES Y GARANTIAS SINDICALES

Artículo 81.

La representación de los trabajadores corresponde a los órganos y organizaciones según la legislación vigente.

DERECHO DE REUNIÓN

Artículo 82.

Se reconoce el derecho de reunión, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

REQUISITOS DE LA CONVOCATORIA

Artículo 83.

1. Serán requisitos para convocar una reunión:

- Comunicar por escrito, dirigido al Departamento de Personal de la Administración correspondiente, su celebración con antelación de cuarenta y ocho horas mínimo, y de veinticuatro horas por causa de urgente necesidad.
- En dicha comunicación se indicará:
 - a) Día y hora para el que se prevé la reunión.
 - b) El orden del día y el ámbito de la convocatoria.
 - c) Los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión, de acuerdo con lo previsto en el artículo anterior.
 - d) Los nombres de las personas que vayan a asistir a la reunión y no pertenezcan al personal municipal.

2. Si antes de las veinticuatro horas inmediatamente anteriores a la de celebración de la reunión, la administración no formulase objeciones, se entenderá autorizada la reunión.

3. El equipo de gobierno podrá establecer los servicios mínimos de personal, para no paralizar la gestión municipal. En el caso de celebración de reuniones generales, los servicios mínimos serán los que se pacten para la vigencia de este Convenio.

4. Los convocantes de la reunión serán los responsables del normal desarrollo de la misma.

RÉGIMEN DE LAS REUNIONES

Artículo 84.

1. Las reuniones de ámbito general en el centro de trabajo, autorizadas conforme a lo dispuesto en los artículos anteriores que, en cualquier caso, no perjudicará la prestación de los servicios y, especialmente la atención a los ciudadanos, podrán celebrarse en los siguientes términos:

a) Fuera de la jornada de trabajo: sin límite de horas al año, con la especialidad de que para efectuar la convocatoria, bastará con hacerlos un día antes de la celebración de la reunión.

b) Dentro de la jornada de trabajo: hasta un máximo de ocho horas anuales, para cada una de las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa. En el mismo caso, ocho horas anuales para el Comité de Empresa. Hasta un máximo de seis horas anuales para reuniones solicitadas por el 33% de la plantilla. Las reuniones para distintos colectivos o en distinto horario contabilizarán de forma independiente.

2. Las reuniones que tengan lugar dentro de la jornada de trabajo, se celebrarán en el local designado por la administración en función de su disponibilidad o en los locales del sindicato disponibles para la Sección Sindical, y tendrán lugar dentro de los siguientes intervalos horarios:

- Turno de mañana: entre 8:00 y 10:00, o entre las 13:00 y las 15:00 horas.
- Turno de tarde: entre 15:00 y las 17:00 horas.
- Turno de noche: entre 22:00 y las 00:00 horas

CRÉDITOS HORARIOS

Artículo 85.

1. Cada uno de los Delegados/as de Personal y representantes de los trabajadores dispondrá del número de horas marcadas en la legislación vigente para la realización de sus actividades, sin merma de su retribución.

2.- En los mismos términos, cada Delegado/a de Sección Sindical perteneciente a un sindicato con representación en los órganos unitarios de representación de los trabajadores dispondrá del número de horas marcadas en la legislación vigente para la realización de sus actividades.

3.-Sin rebasar el máximo total de horas sindicales establecido en el punto 1 de este artículo, los distintos representantes legales podrán acumular mensualmente las horas en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar liberados de su puesto sin perjuicio de su remuneración y previa comunicación al concejal competente en materia de Personal.

4.- Las reuniones que se realicen durante la jornada de trabajo de la Mesa de negociación colectiva, no serán computadas como créditos horarios, igualmente ocurrirá con aquellas reuniones convocadas a iniciativa de la representación de la Administración.

5.- Para hacer uso de las horas de actividad sindical, su utilización deberá ser comunicada a la dirección del área correspondiente con 24 horas de antelación, con excepción de las de carácter urgente.

DERECHOS DE LOS ORGANOS DE REPRESENTACION

Artículo 86.

Serán aquellos establecidos en la legislación vigente.

DERECHOS DE LAS SECCIONES SINDICALES

Artículo 87.

1.- Podrán constituirse Secciones Sindicales en los términos previstos en la Ley Organica de Libertad sindical.

2.- Las Secciones Sindicales gozaran de los siguientes derechos:

- Los derechos reconocidos por la Legislación vigente.
- Difundir información relativa a sus funciones entre los trabajadores, sin perturbar el normal desarrollo de los servicios y previa autorización del Departamento de Personal de la administración correspondiente.
- A ser informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 1. Acerca de los despidos del personal laboral y separación definitiva del servicio del personal funcionario así como de las sanciones que afecten a los afiliados del sindicato.
 2. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de empleados públicos cuando revistan carácter colectivo o individual, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyectos o acción de la Administración que pueda afectar a los trabajadores públicos.
 3. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.
- Podrán convocar reuniones para sus afiliados, hasta un máximo de 8 horas al año, en el mismo régimen previsto para las reuniones generales.
- Disponer de un local para el ejercicio de sus funciones.
- Disponer de un tablón de anuncios para la difusión de información de carácter sindical.
- A solicitar al Departamento de Personal, la colaboración necesaria para proceder al descuento por nómina de las cuotas de afiliación sindical, previa petición expresa de los interesados.

- Los representantes sindicales que ostenten cargos electivos en el ámbito regional o estatal de acuerdo con la LOLS tendrán derecho a disfrutar de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de sus funciones.
- 3.- A representar a los afiliados de la Sección Sindical en todas las gestiones necesarias ante la dirección y a ser oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.
- 4.- A designar por y entre sus afiliados un delegado sindical por sección que pertenecerá al órgano administrativo con capacidad para ello según la LOLS.
- 5.- Los afiliados a una sección sindical firmante del presente convenio tendrán los siguientes derechos:
- A obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad sindical en ámbito superior al centro de trabajo. A su conclusión el excedente será reincorporado en el mismo turno y condiciones de trabajo.
 - Un 10% de los afiliados a una sección sindical firmante del presente convenio tendrán derecho a permisos sin retribución, cuando la comunicación previa por parte de la Comisión Ejecutiva Regional así lo solicite del respectivo sindicato. No podrá ser superior a los diez días por año y afiliado.
 - Asistencia a congresos de ámbito superior previa solicitud y posterior justificación.
 - A los efectos de reconocimiento de los derechos previstos en este artículo, se estará en cada momento al resultado de las Elecciones sindicales.
- 6.- La Sección Sindical con mayor representatividad en la Junta de Personal y Comité de Empresa, de forma conjunta, dispondrá de un representante liberado de servicio sin perjuicio de su remuneración total. La vigencia de esta medida será hasta el 31 de diciembre del año 2011.

GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS SINDICALES Y DEL COMITÉ

Artículo 88.

Los miembros del comité de empresa como representantes legales de los trabajadores, y los delegados sindicales, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído, aparte del interesado, el comité de empresa. En el caso de delegados sindicales que no formen parte del Comité, será oído la Sección Sindical.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Los delegados sindicales serán oídos previamente, en los expedientes disciplinarios por faltas graves o muy graves que afecten a sus afiliados, siempre que constare fehacientemente a la administración esta circunstancia.
- f) Las demás reconocidas por el presente Convenio.
- g) A permiso retribuido para asistencia a cursos de formación sindical.

CAPITULO XV.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 89.

Se estará dispuesto a lo que establece el Estatuto Básico del Empleado Público, en su título VII y en la legislación que en cada momento sea de desarrollo en esta materia.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.

La Comisión del Fondo Social y de Formación serán únicas, ejerciendo sus funciones en el ámbito del persona laboral y funcionario del Ayuntamiento.

SEGUNDA.

Habrán un Comité de Seguridad y Salud para el Ayuntamiento, englobando tanto al personal laboral como al funcionario.

TERCERA.

Se dará traslado de este Convenio Colectivo a los responsables de los centros a los que resulta de aplicación, para su debida observancia en la totalidad de las materias que regula.

CUARTA.

Antes de 31 de diciembre de 2008 se procederá por parte de la Corporación a la elaboración de un organigrama funcional de RR.HH. en el Ayuntamiento.

El Equipo de Gobierno acuerda realizar un estudio de la plantilla y acometer la posterior reestructuración de esta, para desde el establecimiento de una carrera profesional efectiva y conseguir una mejora en los servicios a la ciudadanía. El Equipo de Gobierno se compromete a entregar una valoración de puestos antes de 31 de diciembre de 2008. En ambos temas habrá consulta previa a los sindicatos.

QUINTA.

Se mantienen los reglamentos incluidos en el convenio anterior hasta su sustitución por otros nuevos.

SEXTA. En el plazo de 3 meses desde la constitución del Comité de Seguridad y Salud, este órgano elaborará un Reglamento de Segunda Actividad con efectos para todo el personal fijo en el Ayuntamiento.

SÉPTIMA. La Concejalía de Administración se compromete a la creación de una Unidad Administrativa para la Igualdad, Conciliación y Flexibilidad.

OCTAVA. Las cantidades recogidas en este Convenio se entenderán brutas.

DISPOSICION DEROGATORIA

Con la firma del presente Convenio Colectivo y su aprobación por el Pleno municipal, quedan derogados todos los acuerdos y normas anteriores no contemplados en el presente texto.

ANEXOS I: CLÁUSULA DE MEDIACIÓN.

La Corporación y los Sindicatos expresan su compromiso de intentar llegar a acuerdos en defensa de los intereses de los ciudadanos y de los trabajadores municipales mediante las vías de diálogo pacífico y constructivo. Para ello se establecen los siguientes mecanismos de diálogo y mediación:

- 1.- Las discrepancias sobre la interpretación del convenio debidas a circunstancias sobrevenidas, se estudiarán en primer término en la Comisión Paritaria de Seguimiento del mismo, que agotará todas las posibles vías de acuerdo.
- 2.- Si en un plazo razonable, nunca superior a un mes, no se alcanzara ningún compromiso en la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio, cualquiera de las partes, como paso previo y obligado al ejercicio de la acción jurisdiccional, recurrirá a la mediación en los términos establecidos en el punto siguiente, respecto a toda controversia sobre aplicación e interpretación del Convenio u otro acuerdo o pacto colectivo y los conflictos que puedan dar lugar a la convocatoria de una huelga o cualquier otro tipo de medida de presión.
- 3.- La mediación mencionada en el párrafo anterior será realizada por la Dirección General de Empleo de la Comunidad de Madrid u organismo análogo de mediación competente. Los costes que, en su caso, puedan derivarse de esta actuación, correrán a cargo del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz. La Corporación y los Sindicatos expresan su compromiso de respetar escrupulosamente el proceso de mediación, absteniéndose de realizar acción alguna que pueda suponer entorpecimiento o presión externa a la tarea de los mediadores.

ANEXO II: ACUERDO PARA LOS CONSERJES.

ANEXO III: ACUERDO PARA E.B.A.

ANEXO IV: UNIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE LOS ANTIGUOS PLUS E INTEGRACIÓN DE OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

ANEXO V: SOBRE MEDIDAS DE IGUALDAD

FIRMAS:

ANEXO II

CONDICIONES ESPECÍFICAS DE LOS CONSERJES DE COLEGIOS PÚBLICOS.

La Corporación Municipal y la representación de los trabajadores, reconocen la especial idiosincrasia de las condiciones de trabajo de los Conserjes destinados en Colegios Públicos y acuerdan las condiciones específicas para este departamento que figuran en el presente anexo, quedando vinculadas ambas partes a sus contenidos.

1. Con el fin de atender las nuevas necesidades que se crearan con la aplicación del nuevo Estatuto del Empleado Público se realizará un calendario de trabajos con las particularidades de cada conserje.
2. Serán todos los conserjes con independencia de las jornadas partidas y/o continuadas los que realicen la vigilancia.
3. Con el fin de no menoscabar los intereses individuales de cada trabajador, los días de asuntos propios que le correspondiese a cada conserje podrán ser disfrutados a su disposición y como norma para poder realizar los calendarios de libranza en los meses de julio, agosto, Semana Santa y Navidades, preferentemente.
4. El calendario se elaborará en el mes de marzo de cada año, todos los años se adjuntará el calendario de libranzas y trabajo al presente acuerdo.
5. Para la aplicación de este acuerdo se fijará anualmente el calendario laboral de los conserjes de los colegios públicos, el cual estará elaborado para la primera semana de septiembre, el cual dará el resultante de los días a trabajar en los meses de verano.
6. El calendario anual de referencia será del 1 de septiembre al 31 de agosto, de acuerdo con el calendario escolar presentado por la Comunidad de Madrid para los centros escolares.
7. Por los conceptos del Plan de Mejora y Jornada Partida se abonarán las siguientes cantidades:

- a) Jornada partida: 100 € por 8 mensualidades.
- b) Plan de mejora: 80 € por 8 mensualidades.

ANEXO III

CONDICIONES ESPECÍFICAS DEL COLECTIVO DE PROFESORES DE EDUCACIÓN PARA ADULTOS

Estos trabajadores realizan su actividad en la Escuela Municipal de Educación de Adultos y requieren una regulación especial dada su actividad docente. Por ello se establecen las siguientes disposiciones.

1. Ámbito de aplicación.

El presente acuerdo será de aplicación al colectivo de Profesores de Educación para Adultos del Excmo. Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz.

2. Ámbito temporal.

El presente acuerdo será efectivo desde la firma del convenio hasta el 31 de diciembre de 2.011, permaneciendo en vigor hasta la firma de un nuevo acuerdo que lo sustituya.

3. Condiciones especiales

1. Aquellos profesores que impartan el 100% de su jornada actividad docente en el Ciclo de Secundaria percibirán la cuantía de **175 €/14 pagas** durante el curso escolar y todos aquellos que hagan menos en el segundo ciclo, se reducirá proporcionalmente.

Dichos profesores percibirán, en el caso de desempeñar cargos docentes establecidos por la legislación educativa, un componente durante el desempeño de los mismos y por el tiempo en el que los ejerzan y que por su propia naturaleza no tienen el carácter de consolidables al estar condicionados al desempeño de dichos cargos.

La cantidad será:

- Para los denominados "Jefes de departamento" **75€** por catorce pagas,
- Para el denominado "Jefe de Estudios" será **275€** por catorce pagas

2. El contenido de la jornada laboral de dichos profesores se dividirá de la siguiente forma:

- 2.1. Hasta un 70% del total se dedicará a la actividad docente y dentro de ella, el 25% como mínimo se dedicará a la preparación de clases, la corrección de los ejercicios

- 2.2. El resto de la jornada se dedicará a la asistencia a claustros, reuniones de coordinación, formación en el Centro y a cualquier otra actividad prevista en la programación anual de acuerdo con las necesidades organizativas del Centro.

3. El calendario laboral anual coincidirá con el escolar, esto es, el período de septiembre a agosto.

4. Para la estructura académica nos remitimos al art. 2º de la Orden de la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid, nº 4587/2000 de 15 de sept de 2000.

ANEXO IV

UNIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE LOS ANTIGUOS PLUSES E INTEGRACIÓN DE OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Dada la diversidad de los pluses existentes de hecho en las retribuciones de los empleados del Ayuntamiento y el tiempo transcurrido al regularse los existentes, se hace necesario proceder a su revisión, unificación, actualización y adecuación al marco legal vigente.

Por otra parte, en ellos se recogen ciertos modos o maneras de prestar la actividad por parte de los empleados afectados por las circunstancias que los generan, siendo evidente que su percepción quedará condicionada a la realización de su actividad en las condiciones o circunstancias expresadas.

De este modo se vienen a recoger, en las cantidades descritas a continuación los pluses o componentes que se integrarán en los conceptos retributivos pertinentes y en concreto en el de productividad unos y en el específico otros siendo entre ellos compatibles si se dan las causas que los originan.

Y así se recogen los de presencia, nocturnidad, desempeño de la actividad en festividad (festividad) desempeño de la actividad de manera fraccionada (jornada partida) y la inclusión de la compensación de aquellos pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad dentro del complemento específico, con el fin de que se extinga y para aquellos trabajadores que así lo tuvieran reconocido.

A) 1.- Situaciones generales

DEFINICIÓN	CANTIDAD	OBSERVACIONES
Presencia	160 €	Art. 47.
Nocturnidad	25% S.B.	Art. 46.2
Festividad		Art. 44.2
Normal	50 €	Art. 44.2
Nocturna	55€	Art. 44.2
Tarde	60€	
Sábado, Domingo		Art. 44.2
Normal	35€	Art. 44.2
Nocturna	40€	Art. 44.2
Tarde	45€	
Nochebuena y Navidad		Art. 44.2
Normal	70€	Art. 44.2
Nocturna	150€	Art. 44.2
Tóxicos, penosos y peligrosos	Desaparece, incluido en el específico	

B) 2.- Situaciones especiales:**SEPULTUREROS**

Se crea un nuevo puesto, incluido hasta la fecha como peón, que se denominará Sepulturero. De igual manera se viene a reconocer la realización de la actividad de carácter penoso de ciertos empleados de una categoría en la que se produce una ausencia de candidatos para la realización de sus actividades cual es el caso de los Enterradores. Su actividad es, de modo claro, de carácter

penoso y difícil, y en condiciones duras en muchas ocasiones, lo que justifica de modo claro que se integre dentro del complemento específico, el plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad, en el que guarda un mejor acomodo legal, y que va a suponer la percepción de una cuantía equivalente al 25% de su salario base. Se acuerda que los servicios que presten fuera de su jornada laboral sean requeridos y prestados por un tiempo mínimo de 3 horas.

ANEXO V

SOBRE MEDIDAS DE IGUALDAD.

Siendo sensibles a la realidad social y legal existente en España, la Corporación municipal asume el compromiso de desarrollar, en el ámbito de la Administración municipal, el Plan de Igualdad para los Empleados/as Municipales del Ayuntamiento de Torrejón, que debe nacer con el propósito de permitir a los mismos, el derecho a ejercer una igualdad de trato, a su protección frente a actos de acoso sexual y de violencia de género y la adopción de medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Dicho Plan, deberá ser objeto de negociación, en cumplimiento de la legislación vigente, por lo que la Corporación municipal, se compromete a elaborar y presentar un texto para que constituya un documento de trabajo que conlleve en el futuro a la aprobación del mismo para hacer efectivas las medidas que permitan los objetivos anteriores.

Por ello y en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente Acuerdo-Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria prevista en estos textos y la consiguiente constitución de la Comisión de Igualdad que será el foro de debate y propuesta del Plan, en cumplimiento de la legislación vigente.

Será la Comisión Paritaria la que determine las competencias de esta Comisión de Igualdad.

Con el mismo propósito, el Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, se compromete a la creación de una Unidad con la denominación Observatorio de la Igualdad, Conciliación y Flexibilidad, dependiente de la Concejalía de Administración cuyo cometido, entre otros futuros, será la de elaborar y proponer a dicha Comisión, el Plan de Igualdad antes mencionado, para su posterior elevación a la Comisión Paritaria. De igual manera, será este Observatorio el competente para el seguimiento y ejecución de las medidas contenidas en el Plan.

Por los Servicios Económicos se dotará a dicha Unidad de los medios de todo tipo conducentes al cumplimiento de sus competencias.

En este contexto se firma un compromiso entre las partes que lo firma, de velar por la igualdad de trato y oportunidades ente empleados y empleadas del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz.

Este Acuerdo incluye el desarrollo del principio de igualdad de oportunidades y trato en consonancia con la normativa vigente en materia de igualdad, cumple con el compromiso de promover la igualdad real y efectiva de empleados y empleadas y erradicar cualquier discriminación directa e indirecta por razón de género.

(03/19.369/09)