

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 20** *RESOLUCIÓN de 23 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Cadalso de los Vidrios (Código 28104130012025).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Cadalso de los Vidrios, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 5 de junio de 2025; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

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

Madrid, a 23 de junio de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO

sobre condiciones de trabajo del personal al servicio del
Ayuntamiento de Cadalso de los Vidrios
(Periodo 2025 – 2029)

Preámbulo

El presente convenio colectivo único para el personal laboral al servicio de la administración del Ayuntamiento de Cadalso de los Vidrios ha sido negociado y firmado, de un lado por la representación del Ayuntamiento de Cadalso de los Vidrios, y de otro, por los delegados de personal electos y la Sección sindical CSIF, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el se aprueba el texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I. Disposiciones Generales**Artículo 1. Ámbito de aplicación y exclusiones**

1. Este Convenio, será de aplicación a todo el personal sujeto a una relación jurídica laboral con el Ayuntamiento de Cadalso de los Vidrios, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.

2. Quedarán excluidas de la aplicación del contenido del presente convenio colectivo

- las personas contratadas de naturaleza temporal que preste servicios con cargo a subvenciones como consecuencia de acuerdos de colaboración para la realización de programas públicos de formación y promoción de empleo que se registrarán por las condiciones establecidas en sus contratos.
- El personal funcionario.
- El personal eventual.

3. Cuando en el presente texto se haga mención a los términos «trabajador» o «empleado», o a sus sinónimos, éstos siempre se entenderán aplicados en género común, es decir, referidos tanto al género femenino como al masculino.

Artículo 2. Ámbito temporal y entrada en vigor

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM), y en todo caso a los quince días de su firma, y mantendrá su vigencia hasta el **31 de diciembre de 2029**. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán **al 1 de enero de 2025**.

Artículo 3. Denuncia y prórroga

1. La denuncia del presente convenio deberá efectuarse por escrito que presentará la parte denunciante a la otra parte, dentro de los tres meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia, o en igual período de cualquiera de sus eventuales y sucesivas prórrogas. En caso de denuncia y hasta la aplicación de un nuevo convenio, continuará en vigor el presente.

2. Si no se produjera la denuncia por ninguna de las partes en el plazo convenido, el presente Convenio se entenderá íntegramente prorrogado de año en año. Dicha prórroga no obstará las

actualizaciones retributivas convenientes conforme a lo dispuesto en las leyes de presupuestos generales del estado y resto de normativa sectorial.

Artículo 4. Comisión Negociadora y Comisión Paritaria

1. Está compuesta por tres representantes de la Corporación designados por el alcalde-presidente y/o éste mismo cuando lo estime oportuno y representantes de los trabajadores/as (tres) delegados de personal que representarán al personal laboral según lo establecido en el artículo 88 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. En el plazo de quince días desde la entrada en vigor del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de Desarrollo, Vigilancia, Interpretación y Aplicación que entenderá de todas las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo. La Composición de la Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes de la Corporación designados por el Alcalde-Presidente y tres representantes de los trabajadores designados por las centrales sindicales en proporción a su representatividad.

Cada una de las partes podrán invitar a las reuniones o mesas de trabajo, en virtud de mayor conocimiento de los temas que se traten, a otras personas con carácter de asesores, con voz, pero sin voto.

Los acuerdos adoptados por el órgano competente a instancia de la Comisión Paritaria, obligarán a las partes en los mismos términos que en el presente Acuerdo y serán recogidos en acta.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha, por las aquí establecidas, quedando no obstante subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio, en todo momento, de la aplicación de lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 6. Compensación y absorción

Las condiciones y mejoras resultantes de este Convenio son compensables, en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo de la Corporación, imperativo legal de cualquier naturaleza o por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia si, considerados en su cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 7. Cláusula de garantía «ad personam»

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

Artículo 8. Igualdad de trato y no discriminación

Conforme a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, no podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en la citada Ley para el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.

Capítulo II. Jornada y Horario

Artículo 9. Jornada

1. La jornada general máxima será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y dos horas anuales (1642). La equivalencia en horas anuales y los días máximos de trabajo efectivo de los empleados municipales, será, de un máximo de 219 jornadas

2. Jornadas especiales: Previa negociación colectiva, podrán establecerse jornadas especiales respetando los límites legales mínimos señalados para la jornada general, motivadas por razones y necesidades de servicios determinados, estableciendo el horario de trabajo, la flexibilidad, el régimen de trabajo, vacaciones, calendarios y fiestas.

Artículo 10. Horario de trabajo

1. Con carácter general, la jornada de trabajo será continuada y se realizará de lunes a viernes en jornada de mañana, salvo aquellos puestos que por necesidades y características del trabajo o servicio requieran un horario específico pudiendo ser de lunes a domingo en horario de mañana o tarde.

2. La jornada laboral se reducirá en la mitad durante la semana de celebración de las fiestas patronales del Municipio, derecho al que podrá acogerse todo el personal laboral, cumpliéndose el horario estipulado por el ayuntamiento cumpliendo con las necesidades, si bien podrá optar por computarse como trabajo efectivo a detracer de la jornada anual obligatoria o compensarse con un día libre, siendo su régimen de disfrute el previsto para los días por asuntos propios. Debiendo en su caso, comunicar la opción elegida.

Artículo 11. Calendario laboral

1. Anualmente y en función de la naturaleza del puesto y de las funciones del centro de trabajo se procederá a negociar el calendario laboral, en el que se fijará la distribución anual, los horarios de trabajo y turnos de trabajo del personal, así como las jornadas especiales que hubieran de establecerse en cada ámbito, favoreciendo la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

2. La aprobación del calendario lo será previa negociación con la representación sindical por los órganos competentes en materia de personal afectados, de conformidad con el artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se tenderá a que el calendario laboral esté aprobado antes del 31 de diciembre. Previamente y en todo caso, antes del 31 de octubre de cada año, por la Comisión Paritaria, se habrán elaborado calendarios tipo que, en unificación de criterios, servirán de base en la negociación precitada.

Si en la fase de negociación prevista en el párrafo anterior surgiesen discrepancias, estas serán resueltas en el seno de la Comisión Paritaria a cuyo fin le serán remitidas aquéllas antes del 30 de noviembre por cualquiera de las partes.

3. Los días inhábiles, retribuidos y no recuperables serán los que anualmente establezca la Administración Central, el Gobierno de la Comunidad de Madrid y el Ayuntamiento de Cadalso de los Vidrios.

4. Se considerarán no laborables y no recuperables los días 24 y 31 de diciembre, así como los dos días de disposición correspondientes a las fiestas locales: Hornazo (lunes de pascua) y Santísimo Cristo del Humilladero 14 de septiembre (sin perjuicio de servicios esenciales)

5. Con la aprobación anual del calendario laboral, se añadirá un día más festivo si alguno de los días feriados de ámbito nacional, autonómico y local, resultase ser domingo. En ese caso, el festivo pasará al siguiente día hábil.

6. El calendario laboral se comunicará a los empleados por el medio habitual de la Corporación. Un ejemplar del calendario laboral aprobado deberá ser expuesto en un lugar visible en las dependencias municipales, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si resultaren necesarios.

Artículo 12. Tiempo efectivo

Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo:

- Los tiempos empleados como pausa o descanso reglamentarios.
- Desplazamientos y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización de trabajo.
- El tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo, es tiempo de trabajo efectivo.

- El tiempo empleado en juzgados, centros municipales o de cualquier otra administración por situación relacionada con la función desempeñada, se considerará como tiempo efectivo de trabajo.
- El tiempo que corresponde por los permisos retribuidos previstos en la normativa vigente, así como los créditos de horas retribuidos para funciones sindicales.

El descanso mínimo semanal será de 48 horas consecutivas, preferentemente en sábado y domingo, excepto jornadas especiales reguladas expresamente

Artículo 13. Pausas y descansos semanales

El trabajador, cuya jornada de trabajo continuada sea superior a las seis horas, tendrá derecho a una pausa de descanso diaria de 30 minutos de duración. (Resolución de 28 febrero de 2019, de la Secretaria de Estado de Función Pública)

Aquellos empleados cuya jornada de trabajo sea partida de mañana/ tarde , tendrán derecho a quince minutos de pausa laboral por cada uno de los tramos de jornada. En todo caso, la pausa tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La distribución del periodo de pausa que se llevará a cabo atendiendo a las necesidades del servicio sin que pueda ausentarse a la vez el 50% o más de la plantilla de personal adscrita al mismo servicio.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Artículo 14. Medidas de conciliación en relación con la jornada

1. Todo el personal laboral tiene derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Y ello, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora recogidos en el presente convenio.

2. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

3. Ante la solicitud de adaptación de jornada, se abrirá un proceso de negociación con el empleado durante un periodo máximo de 30 días. Finalizado el mismo, se comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

4. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 15. Flexibilidad horaria

1. La flexibilidad como derecho individual del personal empleado público, se verá limitada por el principio de garantía del Servicio Público, y para conjugar los derechos y obligaciones del personal, por lo que cada superior jerárquico deberá estudiar las medidas específicas que para su aplicación soliciten los empleados.

2. El personal que tenga a su cargo hijos o hijas, personas mayores o con discapacidad, así como quien tenga a su cargo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario de entrada y salida que tengan establecido.

3. En el caso de familias monoparentales, la flexibilización horaria será de dos horas.

4. Para quienes tengan hijos o hijas, así como niños o niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente, con discapacidad, con el fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde éstos/as discapacitados/as reciban atención, con los propios horarios de los puestos de trabajo, la flexibilidad de horario será de dos horas diarias.

5. Para las empleadas víctimas de violencia de género o de violencia sexual, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, también tendrán derecho a flexibilizar el horario en dos horas, y en su caso, adaptación del turno de trabajo.

6. La flexibilidad en el cumplimiento del horario regulada en el apartado anterior en ningún caso supondrá reducción de la jornada laboral, debiendo el personal recuperar la disposición de dichas horas en cómputo mensual.

7. Las empleadas víctimas de violencia de género sobre la mujer o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a 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.

8. En cuanto al cumplimiento del régimen horario se estará a lo establecido en las normas de funcionamiento del control horario para los empleados del Ayuntamiento de Cadalso de los Vidrios

Artículo 16. Justificación de Ausencias

1. El trabajador municipal que no pueda asistir a su puesto de trabajo por enfermedad, accidente o por cualquier otro motivo justificado, lo notificará, lo más pronto posible y en todo caso dentro de la primera hora de la jornada, al responsable o jefe de su servicio, excepto por causas justificadas de fuerza mayor debidamente acreditadas, con independencia del resto de actuaciones administrativas que se hayan de llevar a cabo con posterioridad.
2. Dicho aviso no eximirá de la justificación posterior, médica o de cualquier otra naturaleza, de la citada ausencia. Igualmente, se requerirá justificar la causa que impidió, en su caso, el aviso al correspondiente departamento en el día de la ausencia.
3. La omisión de la citada justificación dará lugar al correspondiente descuento de haberes, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias que pudieran corresponder.
4. En caso de baja por enfermedad o accidente que los incapacite temporalmente para el normal desarrollo de sus funciones, el Real Decreto 1060/2022 establece que será el servicio médico de salud, la mutua o la empresa colaboradora quien remita los datos contenidos en los partes de baja, confirmación y alta al INSS, por vía telemática. Además, el INSS será el encargado de comunicar a las empresas los datos identificativos de carácter meramente administrativos relativos a los partes médicos de baja, confirmación y alta.
5. No obstante lo anterior, con carácter excepcional y sin perjuicio del previo aviso, el trabajador municipal dispondrá de cuatro días de ausencia al año, motivados por enfermedad o accidente, que no den lugar a incapacidad temporal, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, sin disminución por tanto de sus retribuciones. Ello exigirá la comunicación al Ayuntamiento y se aportará justificación.

Artículo 17. Control de Jornada

Cada empleado deberá registrar la entrada y salida de su puesto de trabajo, así como el tiempo de descanso, quedando registrada la jornada laboral efectiva, así como las posibles horas extraordinarias.

Capítulo III. Trabajo a Distancia y Teletrabajo y Trabajo presencial

Artículo 18. Teletrabajo

1. Tendrá la consideración de Teletrabajo aquella modalidad de prestación del servicio Público, a través de la cual un Trabajador Municipal, voluntariamente para la persona trabajadora y para la Corporación Municipal, desarrolla parte de su jornada laboral fuera de su centro de trabajo, mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación, permitiendo una mayor satisfacción laboral al posibilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y garantizando, en cualquier caso, el adecuado funcionamiento de los servicios públicos.

2. Tendrán la consideración de puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo los que puedan ser ejercidos de forma autónoma y no presencial atendiendo a sus características específicas y los medios requeridos para su desarrollo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo del Ayuntamiento, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

Las partes se comprometen a negociar y regular en un anexo a este convenio las particularidades del trabajo a distancia de lo que no esté recogido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, hasta su entrada en vigor se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Capítulo IV. Vacaciones

Artículo 19. Vacaciones Anuales

1. El personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, tendrá derecho a disfrutar durante cada año natural unas vacaciones anuales retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuere menor. A estos efectos, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para las jornadas u horarios especiales.

2. Se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones por antigüedad que, en todo caso, serán efectivos a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad:

Años de servicio en la Administración	Días hábiles de vacaciones
15 años de servicio	23
20 años de servicio	24
25 años de servicio	25
30 o más años de servicio	26

3. En los colectivos con jornadas y horarios especiales, así como en aquellos con jornada ordinaria que comporte el trabajo en fines de semana y festivos, se estará a lo establecido en su normativa de aplicación y se establecerán, en su caso, las oportunas especificaciones y concreciones en orden al cómputo de los veintidós días hábiles, sin que los criterios de tales concreciones, o su aplicación, puedan conllevar resultados heterogéneos entre los diferentes colectivos de personal municipal.

4. Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensación económica.

5. La confección de los cuadrantes de vacaciones de todos los servicios deberá realizarse antes del 15 de mayo de cada año, debiendo cursarse hasta el 30 de abril las peticiones por los trabajadores. El citado cuadrante deberá ser visado por la Alcaldía o Concejalía competente, como máximo el día 15 de mayo.

Artículo 20. Régimen de disfrute de vacaciones

1. Las vacaciones anuales se disfrutarán preferentemente entre el 1 de julio y el 30 de septiembre. Siempre que las necesidades de los servicios lo permitan, los trabajadores podrán disfrutar sus vacaciones anuales a lo largo del año natural al que correspondan o, como máximo, hasta el 31 de enero del año siguiente.

Los trabajadores que presten servicio en centros o dependencias que cierren durante un período concreto de la temporada estival, disfrutarán sus vacaciones coincidiendo con dicho período de cierre, sin perjuicio del disfrute de los días que resten, caso de que el período de cierre no agote el número de días hábiles de vacaciones dispuestos en el presente artículo.

2. La denegación de las vacaciones solicitadas se efectuará mediante comunicación debidamente motivada por escrito en el plazo de quince días.

En caso de desacuerdo entre los empleados sobre las fechas de disfrute de las vacaciones en el correspondiente servicio, se establecerá un riguroso orden de rotación, con prioridad de elección por antigüedad en el servicio y turno, con rotación para años sucesivos.

3. En las situaciones de permiso por maternidad, por adopción o acogimiento, permiso por paternidad o por razón de violencia de género o violencia sexual, que coincidan con las fechas en las que deberían disfrutarse las vacaciones, se interrumpirá y/o pospondrá el disfrute de éstas a las fechas inmediatas posteriores a la situación de finalización de los mencionados permisos, aun cuando ello conlleve su disfrute fuera del año natural al que correspondan.

4. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

5. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en los párrafos anteriores que imposibilite al

trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el empleado público podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El trabajador municipal comunicará y acreditará esta circunstancia al responsable del servicio con la mayor premura y por los mecanismos adecuados al efecto, con el fin de su oportuna previsión.

En estos casos, el trabajador deberá incorporarse al trabajo a la finalización de la incapacidad temporal. El período en que se disfrutarán las vacaciones pospuestas, tras la finalización de la incapacidad temporal, se fijará por acuerdo entre el trabajador y el responsable del servicio, sin que pueda comportar modificación del período vacacional de otro trabajador.

6. Los períodos de incapacidad temporal por contingencias comunes inferiores a un año, los períodos de incapacidad temporal por contingencias profesionales inferiores a un año, los períodos de permiso por parto, por adopción o acogimiento, de permiso por paternidad o por razón de violencia de género o de violencia sexual, se computarán como servicio activo a los solos efectos de lo dispuesto en este artículo.

7. En las contrataciones inferiores a un año se estará a lo establecido en las disposiciones legales y reglamentarias.

8. Si se producen hechos causantes de permisos retribuidos mientras se está disfrutando de vacaciones, éstos no podrán reclamar su disfrute en un momento posterior.

Capítulo V. Permisos, Licencias No Retribuidas y Reducciones de Jornada

Artículo 21. Permisos y Licencias Retribuidas

1. Todos los trabajadores del Ayuntamiento a que se refiere el presente convenio, dispondrán desde la fecha de entrada en vigor de éste de los permisos y licencias retribuidas recogidos en el presente artículo.

Estos permisos y licencias retribuidos deberán ser solicitados por escrito ante el Concejal de personal, indicando en su caso el grado de parentesco, con arreglo al siguiente cuadro:

	Primer Grado	Segundo Grado
Consanguinidad	Padres del empleado	Abuelos/as del empleado
	Hijos/as del empleado	Hermanos/as del empleado
		Nietos/as del empleado
Afinidad		

	Padres del cónyuge	Abuelos/as del cónyuge
	Hijos/as de anteriores matrimonios del cónyuge	Cuñados/as
	Cónyuges de sus hijos	Nietos/as de anteriores matrimonios del cónyuge

2. Para la concesión de los correspondientes permisos y licencias retribuidas, se atenderá a las siguientes normas:

- Cuando los hechos causantes sean previsibles, los permisos deberán solicitarse al órgano competente en esta materia con, al menos, 72 horas de antelación.
- En todos los casos deberá presentarse ante el órgano competente en esta materia documento acreditativo del hecho causante del permiso.
- De coincidir más de un permiso en el mismo período, no serán adicionales, pudiendo optarse por el de mayor duración, salvo en los casos en los que se permita disfrutar del permiso de forma fraccionada y siempre y cuando se mantenga el hecho causante,
- Se tomarán en la fecha del hecho causante y en los días inmediatamente consecutivos a este de corresponder más de uno, siempre que el hecho causante se mantenga. El permiso empezará a computar a partir del primer día hábil en que se produzca el hecho causante, salvo las excepciones señaladas expresamente.
- En los supuestos de consulta electoral se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.
- A efectos de lo dispuesto en este artículo se asimilará al matrimonio la unión de hecho inscrita en el correspondiente Registro de Uniones de Hecho. Se considerará cónyuge al compañero/a que, de forma estable, conviva con el trabajador/a como pareja, independientemente de que sean de igual o distinto sexo, casados por cualquier confesión religiosa, o inscritos en el Registro de Uniones Civiles, siempre que cualquiera de estas circunstancias quede acreditado suficientemente.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, todos los permisos y licencias y el régimen de su disfrute serán objeto de las especificaciones, adaptaciones y/o concreciones que procedan en relación con los colectivos especiales y al personal con jornadas y/o horarios especiales, sin que tales o su aplicación, puedan conllevar resultados heterogéneos entre los diferentes colectivos de personal municipal.

4. El personal en turno de noche o con jornadas especiales que comporten el trabajo en jornada nocturna, tendrá derecho a las licencias del mismo modo que el de otros turnos, con independencia de que los hechos causantes de las mismas se produzcan en las horas diurnas de sus días de trabajo.

5. Los **permisos retribuidos** de que podrá disfrutar el personal laboral, previa comunicación, serán los siguientes:

Causa	Duración del permiso	Observaciones
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario (cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella)	5 días	En caso de que el hecho causante acaezca después de haberse iniciado la jornada laboral, el permiso empezará a computar el primer día hábil siguiente. Se concederá permiso por enfermedad grave cuando medie hospitalización o sea acreditada por médico competente la gravedad de la enfermedad. En los supuestos que por enfermedad grave se produzcan hospitalizaciones de larga duración de los familiares, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, según las necesidades. El trabajador podrá solicitar el uso de dicho permiso en momento posterior al del hecho causante y hasta un máximo de dos meses después de acaecido el mismo, para mejor conciliación de la vida laboral y familiar, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y mientras subsista el hecho causante. En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del/de la afectado/a haya estado hospitalizado.
Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	2 días misma localidad (sin desplazamiento) 4 días distinta localidad (con desplazamiento)	
Atención médica propia o en	Tiempo indispensable	Los trabajadores disfrutarán del tiempo necesario para ello, tanto para el propio

acompañamiento de hijos/dependientes o familiar en primer grado por consanguinidad o afinidad		trabajador como para acompañar a hijo/a menor de edad o dependiente, o familiar en primer grado por consanguinidad o afinidad, siempre y cuando resulte imposible acudir a dichos servicios fuera de la jornada laboral establecida. Será imprescindible la presentación de la justificación documental oportuna a la mayor brevedad posible.
Cuidado de un familiar de primer grado, por razones de enfermedad muy grave.		[El trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 por 100 de la jornada laboral, con carácter retribuido, 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].
Reuniones o tutorías de los centros educativos de los hijos	Tiempo necesario	Deberá presentarse la correspondiente autorización
Traslado del domicilio habitual	2 días hábiles	Deberá justificarse debidamente
Realizar funciones sindicales o de representación de personal	Tiempo necesario.	15 horas al mes
Pruebas de aptitud o exámenes		El personal dispondrá de permiso el día del examen para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier Administración Pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral. Igualmente, para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y tratamientos de fecundación y sesiones preceptivas previas a la adopción	Tiempo indispensable	Se concederá permiso para tales casos cuando el horario de dichas causas coincida con la jornada de trabajo.
Lactancia menor de 12 meses	1 hora diaria o acumulación en jornadas completas	Podrá dividir en dos fracciones. Se disfruta indistintamente por cada progenitor El personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido

		que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.
Nacimiento hijos prematuros	1 hora o reducción de jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.	
Deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo	Tiempo indispensable	— Procedimientos judiciales — Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral. — Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejala o concejal, así como de diputada o diputado. — Asistencia como miembros de órganos de selección de personal con nombramiento de la autoridad pertinente. — Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa — Ejercicio de cargo público]
Asuntos particulares	6 días	Las solicitudes para disfrutar estos permisos deberán presentarse ante la jefatura del Servicio, al menos, con 10 días de antelación a las fechas solicitadas siendo para el caso de los asuntos particulares de 3 días de antelación. Excepcionalmente este plazo podrá ser menor en casos urgentes debidamente justificados. El permiso por asuntos particulares no podrá acumularse al período de vacaciones y podrá disfrutarse como máximo hasta el 28 de febrero del año siguiente. Esta licencia podrá disfrutarse en cualquier época del año, a elección del trabajador, excepto cuando por acumulación de peticiones para un solo período de tiempo y servicio, sea necesario establecer turnos, con conocimiento de los representantes de los trabajadores. En los servicios en los que no se pueda disfrutar de dichas licencias (centros con actividades relacionadas con la docencia, bien deportiva, escolar, o de cualquier otra modalidad) dichas licencias serán compensadas según el calendario escolar

		dictado en su caso por la comunidad autónoma de Madrid.
Asuntos particulares por antigüedad.	Dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.	Se podrán disfrutar desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio.
Matrimonio o registro de pareja de hecho	15 días naturales y consecutivos	Puede acumularse al periodo vacaciones. Puede regularse la posibilidad de disfrute en un momento posterior al hecho causante, por ejemplo, hasta 6 meses más tarde. No podrá disfrutarse este permiso por matrimonio con la misma persona, en caso de haberse disfrutado antes por la inscripción en el registro de uniones de hecho.
Matrimonio, uniones civiles o de matrimonio, de familiar de primer grado	El día de su celebración	
Nacimiento	16 semanas(+ 2 semanas si discapacidad hijo)(+ 2 semanas si parto múltiple)	Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores. No obstante, 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. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

		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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. 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. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
Adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente	16 semanas	Tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores. El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o 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 periodos de disfrute de este permiso. 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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. 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 periodo 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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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 temporal una duración no inferior a un año.
Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción	16 semanas	
Permiso por razón de violencia de género o violencia sexual sobre la mujer trabajadora municipal		Las faltas de asistencia de las trabajadoras municipales víctimas de violencia de género o violencia sexual, 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 o violencia sexual, 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 se determinen.
Cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave		Siempre que ambos progenitores trabajen, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

		Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.
Ausencia por fuerza mayor por motivos familiares urgentes (enfermedad o accidente)	Horas equivalentes a 4 días al año	La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

6. En cuanto al concepto de tiempo indispensable, será el dedicado efectivamente en los centros sanitarios, educativos, etc. durante las correspondientes citas, y el tiempo del desplazamiento, debiendo aportar justificante del tiempo de presencia. Si se excede del tiempo, valorado en cada caso concreto, computará como saldo negativo a efectos de jornada de trabajo.

Artículo 22. Disfrute de permisos a tiempo parcial

El disfrute a tiempo parcial de los permisos en los supuestos de parto, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, como en el supuesto del permiso parental requerirá de acuerdo previo entre el personal afectado y el órgano competente para su concesión, a solicitud del interesado.

El acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del permiso correspondiente como en un momento posterior, incluso podrá extenderse a todo el periodo de duración del permiso o a parte de aquél.

Artículo 23. Reducciones de jornada

1. Cuidado directo de hijos y familiares:

Cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el trabajador 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.

2. Cuidado directo de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, o de segundo si existe convivencia, por razón de enfermedad muy grave.

Para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, o de segundo si existe convivencia con el interesado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, dentro del periodo de un año, tendrán derecho a solicitar una única reducción del 50% de su jornada laboral sin merma retributiva.

El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave. En el supuesto de que varios familiares del sujeto causante fueran trabajadores del Ayuntamiento con derecho a esta reducción de jornada, podrán disfrutar de la misma repartiendo su tiempo de duración entre ellos y respetando, en todo caso, el plazo máximo. El derecho a una nueva reducción se generará una vez transcurrido un año desde la finalización de la anterior.

3. Trabajadores a los que les falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación:

Los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán obtener, previa solicitud, la disminución de su jornada de trabajo a la mitad, con la disminución proporcional de las retribuciones, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

4. Reducción de jornada por interés particular:

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las funciones del centro de trabajo, los trabajadores podrán solicitar el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida de las nueve a las catorce horas, con disminución proporcional de las retribuciones.

Artículo 24. Licencias no retribuidas

1. Permiso sin sueldo: El personal laboral municipal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, siempre que acredite una prestación de más de dos años de servicio continuado, tendrá derecho a solicitar una licencia por interés particular de entre uno y tres meses de duración, pudiendo agruparse este derecho.

La solicitud deberá formularse con una antelación mínima de treinta días, salvo causa de fuerza mayor.

La concesión de esta licencia está subordinada a las necesidades del servicio y requerirá, al menos, los informes positivos tanto del responsable del servicio como de la Alcaldía o Concejalía competente en materia de personal.

El tiempo de permanencia en esta situación, durante el que no se tendrá derecho a retribución alguna, no será computable a efectos de antigüedad ni a ningún otro efecto. Se concederá con reserva de puesto de trabajo.

Esta licencia no podrá volver a solicitarse hasta que no hayan transcurrido tres años desde el disfrute de otra anterior.

2. Licencia por estudios.

Podrá concederse licencias no retribuidas, de una duración máxima 6 meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Este periodo tendrá la consideración de servicios prestados.

Al finalizar el período de licencia por estudios deberá presentarse la correspondiente certificación académica de los estudios realizados.

Artículo 25. Régimen de Incompatibilidades para el Disfrute de Permisos

Los permisos regulados en este capítulo no se pueden conceder a dos personas por el mismo hecho causante, a no ser que se disfruten de manera alternativa y que el plazo global no supere lo establecido como máximo para cada tipo de permiso, con las únicas excepciones referidas al permiso por matrimonio, permiso por maternidad en los términos establecidos legalmente y permiso por muerte, accidente o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad.

Artículo 26. Sustituciones y Suplencias

Las sustituciones y suplencias de los trabajadores serán desempeñadas de forma prioritaria por personal del mismo departamento.

En el caso de que esto no fuese posible, se promoverá la contratación de personal adecuado, o la creación de las plazas necesarias.

Artículo 27. Excedencias

Se aplicará el régimen de excedencias previsto para el personal funcionario en la normativa vigente, en lo que resulte compatible con el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VI. Planificación y Criterios de Acceso, Provisión y Movilidad Personal

Artículo 28. Relación de puestos de trabajo

El Ayuntamiento estructura su organización a través de una relación de puestos de trabajo que comprenderá la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión, las retribuciones complementarias, las funciones de los mismos y los méritos y conocimientos a tener en cuenta en los procesos de provisión, así como las condiciones especiales que pudieran afectar al puesto de trabajo.

Artículo 29. Grupos y Categorías profesionales

El personal laboral del **Ayuntamiento de Cadalso de los Vidrios** se clasifica con arreglo al siguiente cuadro:

Grupo	Subgrupo	Titulación exigida
Grupo A	Subgrupo A1	Grado
	Subgrupo A2	Grado
Grupo B		Técnico Superior
Grupo C	Subgrupo C1	Bachiller o Técnico Medio
	Subgrupo C2	Graduado ESO
AP	Subgrupo E	Certificado de Escolaridad

Artículo 30. Oferta de Empleo Público

1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de Empleo Público, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos.
2. En todo caso, la ejecución de la Oferta de Empleo Público deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.
3. La Oferta de Empleo Público que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno del Ayuntamiento deberá ser publicado en el BOP BOCM. Previamente deberán ser objeto de negociación los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
4. La Corporación podrá aprobar planes de ordenación de su personal con la finalidad de contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de los efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

5. En la Oferta de Empleo Público, se reservará un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas por personal con discapacidad de grado igual o superior al 33%, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas correspondientes, según se determine legalmente.

Artículo 31. Selección de Personal con Carácter Fijo

1. La selección de personal laboral con carácter fijo en el Ayuntamiento de Cadalso de los Vidrios se realizará, de acuerdo con las previsiones contenidas en la correspondiente Oferta de Empleo Público, y según este orden de prelación, a través de los sistemas de oposición y concurso-oposición, en los que se garantizarán los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

2. Los procedimientos de selección del personal laboral se regirán por las bases de la respectiva convocatoria, las cuales se ajustarán a lo dispuesto en la normativa administrativa que regule esta materia, sin perjuicio de las particularidades contenidas en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 32. Requisitos de los Aspirantes

Para poder participar en el proceso de selección, los aspirantes deberán reunir los requisitos generales exigidos para el ingreso en las Administraciones Públicas y aquellos otros específicos derivados de las características del puesto de trabajo a que se pretenda acceder.

Artículo 33. Órganos de selección

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

2. El personal de elección o de designación política, el personal interino, laboral no fijo y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

4. Los órganos de selección contarán con un Presidente, un Secretario y los Vocales que determine la convocatoria. Todos los miembros deberán poseer titulación o especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a las plazas convocadas. El número de miembros, que en todo caso será impar, en ningún caso será inferior a cinco.

Artículo 34. Contratación de personal laboral temporal

1. La selección de personal laboral no permanente se realizará por convocatoria pública y mediante los siguientes sistemas de provisión: Por oposición, por concurso-oposición y

excepcionalmente por concurso, respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2. Se velará por la correcta utilización de las modalidades contractuales para evitar fraudes de ley.

Los puestos estructurales de la plantilla municipal clasificados como estructurales y que estén provistos de forma temporal deberán incorporarse a la Oferta de Empleo Público del siguiente año, siempre que las circunstancias presupuestarias lo permitan.

3. La realización de trabajos de naturaleza laboral en puestos no incluidos en la plantilla se formalizarán, de acuerdo con el principio de causalidad contractual laboral, a través de la modalidad de contratación que, de acuerdo con la vigente legislación laboral, resulte más adecuada.

4. La contratación temporal se efectuará mediante las correspondientes bolsas de trabajo, cuyas bases se negociarán con la Comisión paritaria, rigiéndose por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad. Para la formalización de los contratos se respetará el orden de puntuación conseguido por los opositores en las pruebas selectivas.

5. De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 de Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando el contrato de duración determinada obedezca a circunstancias de la producción por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, su duración podrá ser ampliada hasta un máximo de un año.

Artículo 35. Control de la contratación

1. La Administración entregará a la representación de los trabajadores una copia básica de los contratos, con los datos que se establezcan en la normativa aplicable.

2. Tanto los representantes Legales de los trabajadores como los de las Organizaciones Sindicales que tengan acceso a la copia básica de los contratos, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

3. La copia básica se entregará en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, será firmada por los representantes de los trabajadores a efectos informativos y se remitirá junto con el contrato a la Oficina de Empleo. Igualmente se notificará a la representación legal de los trabajadores las prórrogas y modificaciones de los contratos.

Artículo 36. Período de Prueba

1. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su categoría y puesto de trabajo.

2. El período de prueba quedará interrumpido con ocasión del disfrute de las licencias reglamentarias y durante la situación de incapacidad temporal del trabajador.
3. Transcurrido el período de prueba, salvo que se haya producido desistimiento por cualquiera de las partes contratantes, quedará automáticamente formalizada la admisión del trabajador para todo el período de duración previsto en el contrato.
4. El desistimiento de la Administración dentro del período de prueba de cualquier tipo de contrato será motivado y notificado al interesado y a la representación del personal antes de la finalización de aquél.

Artículo 37. Bolsas de Trabajo

1. Las bolsas de trabajo se confeccionarán con los aspirantes que, no habiendo superado las pruebas selectivas de personal con carácter fijo, hubieran superado al menos, una de las pruebas de aptitud. A tal efecto, los Órganos de Selección remitirán junto con la propuesta de contratación, los aspirantes a integrar la bolsa de trabajo.
2. El orden de prelación en las bolsas de trabajo vendrá determinado por el mayor número de pruebas de aptitud aprobadas y la puntuación final obtenida en las mismas. En caso de empate se estará a la mayor puntuación final obtenida en la prueba práctica, y, de persistir el empate, a la mayor edad.
3. La constitución de las nuevas bolsas dejará sin vigencia las anteriores, excepto en aquellas categorías que no se hayan realizado pruebas selectivas, o no haya sido posible constituir dichas bolsas.
4. Para la gestión de las bolsas de trabajo se constituye una Comisión de Seguimiento compuesta por el concejal o técnico competente en materia de Personal, que actuará de Presidente, y vocal, uno por cada Organización Sindical que hubieran obtenido representación en la últimas elecciones sindicales, que actuaran como observadores.
5. Los aspirantes inscritos en la bolsa de trabajo estarán obligados a la aceptación del puesto de trabajo ofertado cuando les corresponda de acuerdo con el número de orden que ocupen. La rescisión unilateral del contrato por parte del trabajador o la renuncia del puesto ofertado conllevará, automáticamente, la baja del aspirante en la bolsa de trabajo, excepto en los supuestos que a continuación se relacionan, en los que se mantendrá su número de orden mientras permanezca en ellos:
 - Período de embarazo o el correspondiente al de maternidad o situaciones asimiladas.
 - Enfermedad o incapacidad temporal.
 - Estando activo laboralmente.
6. Los aspirantes a las bolsas de trabajo que concluyan su contrato temporal se reincorporarán a la bolsa de su categoría en el orden de prelación que tuvieran inicialmente, cuando el período total de contratación fuera inferior a seis meses, y en último lugar cuando fuera superior.

7. Siendo necesaria o previsiblemente necesaria la cobertura temporal de una vacante, en ausencia de bolsa de trabajo o ante el agotamiento de las existentes, se convocarán pruebas selectivas específicas para la cobertura temporal de la vacante o vacantes.

A efectos de presentación de aspirantes, se formulará petición genérica al Servicio de Empleo de Alcorcón, solicitando la remisión de candidatos.

La selección se realizará mediante una prueba de aptitud relacionada con las funciones a desempeñar en el puesto de trabajo.

El proceso selectivo se realizará por una Comisión de Selección con la composición establecida en el artículo 33. 4 de este Convenio Colectivo.

8. En el caso supuesto de que no existan candidatos disponibles en las bolsas constituidas de la categoría o especialidad correspondiente, excepcionalmente y con expreso informe de necesidad y urgencia se podrá acudir al Servicio Público de Empleo como forma de provisión de personal no permanente, informando previamente a la parte social.

Artículo 38. Modificación de Grupo y Categoría Profesional

1. La modificación de Grupo y categoría profesional que ostente un trabajador sólo podrá llevarse a efecto mediante la superación de las correspondientes pruebas selectivas, en los procesos de promoción interna o acceso libre.

2. Cuando así lo exijan las necesidades del Servicio, podrá encomendarse a los trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, por un período no superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos, previo informe de la jefatura correspondiente, la conformidad del Comité de Empresa y convocatoria pública a la que podrán acceder los trabajadores del Sector. En este caso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría que ostenta y la que provisionalmente desempeñe, no suponiendo, en ningún caso, la consolidación del salario ni de la categoría.

3. Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerse por un período no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

4. En el supuesto de que determinados puestos de trabajo queden total o parcialmente sin contenido, la Corporación podrá asignar al trabajador afectado funciones de categoría equivalente dentro de su mismo Grupo y Nivel retributivo previo informe de la Comisión Paritaria.

Artículo 39. Movilidad del Personal Laboral Fijo

1. Se garantiza el derecho a la movilidad del personal laboral fijo incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, de conformidad con los sistemas previstos en la normativa vigente.

2. La movilidad, provisional o definitiva, tendrá preferentemente carácter voluntario y se hará efectivo mediante los sistemas previstos en la legislación vigente

La movilidad forzosa, fundamentada en las necesidades extraordinarias del servicio, y previa negociación con las organizaciones sindicales, deberá respetar las garantías que para la misma se establecen.

Artículo 40. Provisión de Vacantes

La provisión de los puestos de trabajo vacantes reservados a personal laboral se realizará con sujeción al siguiente orden:

- a) Reingreso de excedentes
- b) Promoción interna
- c) Oferta Pública de Empleo

Artículo 41. Reingreso de Excedentes

1. El reingreso del personal laboral en situación de excedencia que no tenga derecho a reserva de puesto y haya cumplido, en su caso, el período mínimo exigible en esta situación se efectuará solicitando el reingreso a vacantes o puestos no cubiertos con carácter definitivo de su categoría o categoría equivalente.

2. Las solicitudes de reingreso serán resueltas por el órgano competente según la fecha de presentación, dando preferencia, en caso de coincidencia en la fecha, al trabajador que hubiera permanecido más tiempo en la situación de excedencia y, a igual tiempo, al de mayor edad.

3. Las resoluciones de reingreso no podrán afectar a puestos de trabajo que hayan sido objeto de convocatoria en los Boletines Oficiales para su cobertura por el procedimiento de promoción interna o de nuevo ingreso.

4. La incorporación al servicio activo se producirá en el plazo de quince días a contar desde la comunicación de la Resolución de reingreso.

Artículo 42. Promoción Interna

El personal laboral fijo tendrá derecho a su desarrollo profesional, que deberá producirse necesariamente mediante la participación en los procesos contemplados en la normativa vigente.

a) Se entiende por promoción interna vertical: El ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo (o grupo, en caso de que este no tenga subgrupo) a otro inmediatamente superior al que pertenezca.

b) Se entiende por promoción interna horizontal: El acceso a cuerpos o escalas del mismo subgrupo profesional.

Serán criterios generales de común aplicación a estos procesos los siguientes:

- Este sistema de promoción estará sustentado en la evaluación de las capacidades y méritos, combinando adecuadamente la realización de pruebas de aptitud con la valoración de méritos relativos a experiencia profesional desarrollada, a formación específica o a cualquier otro tendente a conseguir la progresión profesional de los trabajadores. En consecuencia, el sistema selectivo será el concurso-oposición, estableciéndose la exención de aquellas pruebas que versen sobre conocimientos ya acreditados a través de las pruebas de ingreso. Excepcionalmente, y siempre y cuando esté contemplado en la normativa vigente, el sistema selectivo será el concurso.
- Las bases establecerán expresamente que la valoración de méritos de los aspirantes solo podrá otorgar una puntuación proporcionada que no determinará en ningún caso, por sí misma, el resultado final del proceso.
- Los procesos garantizarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como la publicidad de las convocatorias y sus bases, la transparencia, la imparcialidad y profesionalidad de los órganos de selección, la independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección, la adecuación entre el contenido del proceso y las funciones a desarrollar y la agilidad, sin perjuicio de la objetividad en los procesos.

Artículo 43: Jubilación parcial y contrato de relevo.

A efectos de jubilación parcial se estará a lo que establezca, en cada momento, la legislación vigente con la suscripción del correspondiente contrato de relevo.

La corporación se compromete a facilitar la jubilación parcial a aquellos trabajadores que reúnan los requisitos establecidos por la ley, debiendo en todo caso solicitar la Jubilación Parcial a la empresa con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha prevista por el trabajador.

Artículo 44: Jubilación anticipada

Podrán acceder a la jubilación anticipada aquellos trabajadores que reúnan los requisitos establecidos por la ley, debiendo en todo caso comunicar esta circunstancia a la empresa con dos meses de antelación a la fecha del hecho causante.

Capítulo VII. Retribuciones del Personal

Artículo 45. Disposiciones Generales.

1. Las retribuciones del personal laboral al servicio del Ayuntamiento se ajustarán a sus incrementos, revisiones, adaptaciones y adecuaciones, a lo que en su caso queden reflejadas en las leyes de presupuestos generales del Estado para dichos ejercicios.

2. El personal laboral del Ayuntamiento percibirá anualmente las mismas retribuciones que el personal funcionario con el que se le homologue, en base al principio general de remuneración *[no caben diferencias retributivas para las mismas funciones]*. En el caso de que esté adscrito a un puesto de trabajo, la homologación lo será por los mismos conceptos y cuantías.

3. Las retribuciones del personal laboral del Ayuntamiento de Cadalso de los Vidrios experimentarán el incremento que, en su caso, fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente en cada periodo, con los mismos límites y las mismas condiciones que las establecidas para el personal funcionario de la misma categoría con el que se homologue, sin que la masa salarial de dicho personal laboral pueda exceder de los límites establecidos por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años 2025 y sucesivos.

Artículo 46. Conceptos salariales

El personal laboral al servicio del Ayuntamiento será retribuido por los conceptos siguientes:

Concepto	Cuantía	Descripción
Sueldo base		Es la retribución que corresponde a cada trabajador por mes completo de prestación de servicios correspondiente al Grupo que pertenece su categoría profesional. La cuantía será la que se fije para cada uno de los Grupos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado durante la vigencia de este Convenio Colectivo
Complemento de antigüedad		Es la retribución fija mensual según el Grupo en el que se integre el trabajador, devengándose en el mes en el que se cumplen los tres años, y por cada tres años de servicios efectivos prestados con anterioridad en cualquier Administración Pública en virtud de cualquier relación de empleo. La cuantía será la que se fije para cada uno de los Grupos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado durante la vigencia de este Convenio Colectivo.
Paga Extraordinaria		El trabajador tendrá derecho a percibir dos pagas extraordinarias. Dichas pagas serán proporcionales si la prestación del servicio es inferior a un año. La cuantía de cada paga extraordinaria será igual al 100 por 100 del conjunto de las retribuciones mensuales (sueldo base, complementos y antigüedad). Las dos pagas extraordinarias se percibirán,

		respectivamente, en los diez primeros días de junio y diciembre.
Complemento asimilado al de destino		Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe, de acuerdo con lo previsto en la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento. En todo caso deberá respetar el intervalo máximo de cada grupo de clasificación establecido en la Ley Generales del Estado. Su importe será el establecido en la Ley de Presupuestos
Complemento asimilado al específico o de puesto de trabajo		El complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, de acuerdo con lo previsto en la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo. El establecimiento o modificación del complemento específico requerirá la valoración previa del mismo.
Complemento de productividad		El complemento destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado municipal desempeñe su trabajo. En ningún caso las cuantías asignadas en concepto de productividad durante un período de tiempo originarán ningún derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

Artículo 47. Servicios Extraordinarios

1. Tienen la consideración de horas extraordinarias las realizadas fuera de la jornada normal
2. para cada servicio, y deberán compensarse a razón de:

Servicio extraordinario	Compensación
1 hora (carácter general)	1 hora y 30 minutos de disfrute

1 hora (festivo o nocturno)	2 horas de disfrute
------------------------------------	---------------------

3. La realización de servicios extraordinarios, que excepcionalmente no puedan ser objeto de compensación en tiempo de horario conforme a lo dispuesto en el punto anterior, requerirá, previo a su realización, la propuesta del Servicio que tiene adscrito al personal que ha de efectuarlos, acuerdo de la Alcaldía o Concejalía competente en materia de personal. La compensación económica será a razón de 25 € la hora.

4. En cualquier caso, los servicios extraordinarios serán voluntarios, excepto en los supuestos de fuerza mayor, caso fortuito o estricta necesidad motivada, que tendrán carácter de obligatorio.

Artículo 48. Antigüedad

1. El personal laboral del Ayuntamiento de Cadalso de los Vidrios, independientemente del tipo de contratación que rijan su relación laboral, percibirá en concepto de antigüedad por cada trienio de servicios en la administración, la cantidad estipulada en la ley de presupuestos generales del estado.

2. El derecho a cobro del trienio se devengará el primer día del mes siguiente a la fecha de cumplimiento del trienio correspondiente.

3. A la entrada en vigor del presente convenio, al personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Cadalso de los Vidrios, le será reconocida con carácter retroactivo a la fecha de generación del último trienio en cuestión cuya cuantía será la estipulada para cada grupo profesional en la ley de presupuestos generales del estado.

4. En todo caso se reconocerán y computarán los servicios prestados en esta o cualquier otra Administración Pública.

Artículo 49. Indemnizaciones por razón del servicio

El personal, laboral de la Corporación percibirá las indemnizaciones por razón de servicio en los términos previstos para el mismo personal de la Administración Civil del Estado, en los términos del Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo y demás normativa que modifique en el futuro las disposiciones anteriores.

Artículo 50. Complemento retributivo por incapacidad temporal

1. Cuando la incapacidad temporal obedezca a accidente laboral o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho al 75% de la base desde el primer día de baja por incapacidad temporal. El día del accidente lo debe de pagar la empresa de manera íntegra. La base que sobre la que se calcula el porcentaje del 75% es la base del mes anterior al de la baja por incapacidad temporal.

2. Cuando la incapacidad temporal obedezca a enfermedad común, se complementará la prestación económica reglamentaria de la Seguridad Social desde el cuarto día con un 10% adicional para cada uno de sus tramos.

Capítulo VIII. ACCIÓN SOCIAL

Artículo 51. Anticipos Reintegrables

1. El derecho a obtener anticipos reintegrables será de exclusiva aplicación a los trabajadores municipales.

2. El trabajador tendrá derecho a un anticipo por importe de una o dos pagas o mensualidades de su nómina. Cuando se solicite, este derecho estará limitado por las siguientes condiciones:

- Para calcular el importe del anticipo, quedarán excluidas las gratificaciones, indemnizaciones, dietas o emolumentos que le sean acreditados por otros conceptos diferentes.
- Por la mera solicitud y tras el abono efectivo del anticipo, el trabajador acepta su obligación de reintegrarlo en 6 mensualidades cuando se trate de una paga, o en 12 si se trata de dos; siéndole descontado mensualmente al tiempo de abonarle sus haberes.
- La concesión de un anticipo reintegrable no podrá otorgarse a los trabajadores mientras no tengan liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad.
- No podrá solicitarse un nuevo anticipo mientras no se haya reintegrado en su totalidad el importe del anterior, estableciéndose un plazo de carencia de seis meses desde la amortización del último anticipo y la posibilidad de solicitud de uno nuevo.

3. La concesión de los anticipos por importe superior a una mensualidad quedará supeditada a la disponibilidad presupuestaria. En caso de acumulación de solicitudes y dificultades económicas por parte del Ayuntamiento, tendrán preferencia los trabajadores que lo soliciten por primera vez y en función de las cuantías percibidas anteriormente.

Artículo 52. Asistencia Letrada

1. La Administración prestará asistencia jurídica al personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio en caso de proceso judicial por litigios con terceros, derivados, exclusivamente, del cumplimiento de su trabajo, salvo que se declare judicialmente en sentencia firme, que el interesado ha incurrido en delito doloso, en cuyo caso, este correrá con los gastos legales ocasionados.

2. La decisión sobre la asunción de los gastos procesales por parte del Ayuntamiento será en todo caso a posteriori, una vez se haya declarado la falta de responsabilidad criminal y previa justificación documental de los mismos.

3. No se prestará esta asistencia cuando se trate de litigios o conflictos entre el trabajador y el Ayuntamiento.

4. El abogado y, en su caso, el procurador, serán designados por la Administración Municipal.

Capítulo IX. Formación y Perfeccionamiento Profesional

Artículo 53. Formación y Perfeccionamiento Profesional

1. Al objeto de facilitar la formación y promoción profesional, el personal laboral, que con carácter permanente presta servicio en el Ayuntamiento de Cadalso de los vidrios tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y de acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Corporación u otras Entidades Públicas previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

2. Los trabajadores que cursen los estudios antes mencionados tendrán preferencia para elegir, en su caso, turno de trabajo y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a dichos cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, así mismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en este Convenio Colectivo.

En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

Capítulo X. Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 54. Delegados de prevención

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales y tendrán las competencias y facultades establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 55. Comité de Seguridad y Salud

1. Será único para todo el Ayuntamiento, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Corporación en materia de prevención de riesgos.

2. El Comité estará formado por dos delegados de prevención de una parte, uno elegido por y entre los Delegados de Personal y uno por los Delegados Personal del ámbito funcional, y de la otra parte, por 2 representantes de la Corporación. Por la parte social de forma excepcional se podrá elegir y designar a los Delegados de Prevención de entre los trabajadores municipales que tengan una formación específica en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán participar con voz pero sin voto los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en el Ayuntamiento. En las mismas condiciones podrán participar aquellos trabajadores que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y

técnicos en prevención ajenos al Ayuntamiento, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá cuando así lo disponga su propio reglamento de funcionamiento.

3. Competencias y facultades: Las establecidas expresamente en el artículo 39 y concordantes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales así como en su propio Reglamento de Funcionamiento. El Comité recibirá la información necesaria para el seguimiento y control de la ejecución de las actuaciones comprometidas en su seno.

4. Los Delegados de Prevención, como representantes de los empleados públicos con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, serán designados por y entre los representantes del personal con presencia en los distintos órganos de representación o entre aquellos trabajadores que cuenten con una especial cualificación sobre las materias del entorno de la prevención de los riesgos laborales, elegidos por la parte social en su ámbito respectivo.

5. Garantías de los Delegados de Prevención: El tiempo utilizado por los delegados de Prevención para el desarrollo de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 56. Vigilancia de la salud

Se efectuará, según lo establecido en el artículo 22 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.

Artículo 57. Protección de la maternidad

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Corporación adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la Corporación tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe

del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La Corporación deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

3. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 58. Uniformidad indumentaria de trabajo

1. La Corporación dotará al personal de medios, material y la ropa adecuada para el desempeño de sus funciones, siempre que por razón de su trabajo lo necesite, estando obligado el trabajador a su utilización durante su jornada de trabajo.

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

3. El personal laboral temporal tendrá derecho a indumentaria nueva que deberá conservar para futuras sustituciones.

Capítulo XI. Deberes de los Empleados Públicos, Principios Éticos, Código de Conducta y Régimen Disciplinario

Artículo 59. Deberes de los empleados públicos

Todos los empleados públicos municipales deberán desarrollar con diligencia las tareas asignadas y velar por los intereses generales y el cumplimiento del ordenamiento jurídico de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 60. Principios éticos

Los empleados públicos municipales deberán actuar de acuerdo con los principios éticos establecidos en las Leyes y, entre otros, con los siguientes:

1. Respeto del ordenamiento jurídico.
2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.
3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con el Ayuntamiento, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.
4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.
6. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.
7. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.
8. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.
9. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

10. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

Artículo 61. Principios de conducta

Los empleados públicos municipales deberán actuar de acuerdo con los principios de conducta fijados en las Leyes, con los protocolos y procedimientos de actuación que establezca el Ayuntamiento y, entre otros, con los siguientes:

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.
2. Realizarán el desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.
3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores jerárquicos, verbales o escritas, de acuerdo con las normas vigentes.
4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.
6. Rechazarán cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.
7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.
8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.
9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.
10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados.

Artículo 62. Régimen disciplinario

1. El personal laboral municipal estará sometido al régimen disciplinario contenido en el título VII del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y, en aquello que no esté regulado, por el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, aprobado por el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, sin perjuicio

de las responsabilidades civiles o penales en que pudiera incurrir conforme a la legislación vigente.

2. Sin perjuicio de los incumplimientos contractuales que puedan conllevar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, un despido disciplinario, por incumplimiento grave y culpable del trabajador, éste podrá ser sancionado por el órgano competente o en su caso por el órgano delegado, en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este Convenio.

Artículo 63. Faltas

1. Las **faltas disciplinarias** de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

A) Serán faltas leves las siguientes:

- a. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b. La falta injustificada de asistencia de un día.
- c. La incorrección con el personal empleado público o con las o los ciudadanos con los que se relacione en el ejercicio de sus funciones.
- d. El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e. Cualquier incumplimiento de los deberes y obligaciones del personal, así como de los principios de actuación, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

B) Serán faltas graves:

- a. La falta de obediencia debida a sus superiores jerárquicos y autoridades.
- b. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio y que causen daño a la administración o a la ciudadanía y que no constituyan falta muy grave.
- d. La tolerancia de las y los superiores jerárquicos respecto de la comisión de faltas muy graves o graves del personal bajo su dependencia.
- e. La grave desconsideración con el personal empleado público o con la ciudadanía en el ejercicio de sus funciones.
- f. Causar daños en el patrimonio de la administración siempre que no constituya falta muy grave.
- g. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h. La emisión de informes y la adopción de resoluciones o acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i. La falta injustificada de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

- j. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo o función.
 - k. El incumplimiento de las normas en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
 - l. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes, o porcentaje equivalente en el caso de que su cómputo no sea mensual.
 - m. La falta de asistencia reiterada, sin causa justificada, a las acciones formativas que tengan carácter obligatorio, siempre que se desarrollen en horario laboral.
 - n. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
 - o. El consumo habitual de alcohol, de sustancias estupefacientes o psicotrópicas que afecte al funcionamiento del servicio.
 - p. El incumplimiento las obligaciones impuestas por la normativa de prevención de riesgos laborales, del que puedan derivarse riesgos concretos para la seguridad y salud de las personas.
 - q. Emplear o autorizar para usos particulares medios o recursos de carácter oficial o facilitarlos a terceros, salvo que por su escasa entidad constituya falta leve.
 - r. La simulación de enfermedad o accidente cuando comporte ausencia del trabajo.
 - s. La grave perturbación del servicio, que impida el normal funcionamiento de éste.
- C) Serán faltas muy graves:
- a. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
 - b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual.
 - c. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
 - d. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
 - e. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
 - f. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
 - g. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

- h. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- o. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- p. El acoso laboral.
- q. También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma.

Artículo 64. Sanciones

1. Las **sanciones** que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, y que en cualquier caso se comunicarán por escrito serán las siguientes:

A) Por faltas muy graves:

- a. Despido disciplinario del personal laboral
- b. La suspensión de funciones y retribuciones por un periodo de entre tres y seis años.
- c. El traslado forzoso con cambio de localidad por un periodo de entre uno y tres años, que impedirá obtener destino por ningún procedimiento en la localidad desde la que fueron trasladados.
- d. El demérito, que podrá consistir en alguna de las siguientes medidas:
 - i. La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos o de promoción interna, por un periodo de entre dos y cuatro años.
 - ii. La prohibición de ocupar puestos de jefatura, por un periodo de entre dos y cuatro años.

B) Por faltas graves:

- a. La suspensión de funciones y retribuciones, por un periodo de entre 15 días y 3 años.
- b. El traslado forzoso con cambio de localidad por un periodo de hasta un año.
- c. El traslado forzoso sin cambio de localidad
- d. El demérito, que podrá consistir en alguna de las siguientes medidas:
 - i. La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos o de promoción interna, por un periodo de hasta dos años.
 - ii. La prohibición de ocupar puestos de jefatura, por un periodo de hasta dos años.

C) Por faltas leves:

- a. 1. La suspensión de funciones y retribuciones, por un periodo de hasta 15 días.
 - b. 2. El apercibimiento.
 - c. En todos los casos, se podrá establecer, de forma complementaria a la sanción principal impuesta, la obligación de realizar cursos de formación sobre ética pública.
2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.
3. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán el trámite previo de audiencia por el plazo de diez días a los representantes sindicales y a la persona interesada.
4. Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de su personal subordinado incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que corresponda, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el Servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.
5. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del Órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda en el que intervendrá la representación de los trabajadores.
6. Las sanciones impuestas y su cancelación se anotarán en el expediente personal, notificándose a los representantes de los trabajadores y Comisión Paritaria.
7. No podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador.
8. Las sanciones disciplinarias se anotarán en el Registro de Personal, con indicación de las faltas que las motivaron. La cancelación de estas anotaciones se producirá de oficio una vez transcurridos los periodos equivalentes a los de prescripción de las sanciones y siempre que durante el mismo no se hubiera impuesto nueva sanción. En ningún caso las sanciones canceladas, o que hubieran podido serlo, serán computadas a efectos de reincidencia.

Capítulo XII. Derechos Sindicales y de Representación Colectiva

Artículo 65. Representación colectiva

El Ayuntamiento de Cadalso de los vidrios y los delegados de Personal se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española. A tales efectos, la actividad representativa se regirá por lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de

octubre, en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en las normas que las desarrollen, en el resto de legislación vigente y en los Pactos o Acuerdos que se firmen entre ambas partes.

Artículo 66. Comité de empresa

1. Los *delegados de personal* además de las competencias, obligaciones y garantías reguladas en los artículos 64, 65 y 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrán los derechos siguientes:

a) A no incluirse en el cómputo de crédito horario la asistencia a reuniones convocadas formalmente por los órganos competentes del Excmo. Ayuntamiento.

b) A recibir copia básica de los contratos y de cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores.

c) A disponer de un local adecuado provisto de mobiliario y del material de oficina necesario para el desarrollo de sus actividades; igualmente podrán hacer uso de los diferentes elementos de reprografía, máquinas de escribir, teléfono y cualquier otro mobiliario u objeto que razonablemente necesiten para ejercer su labor sindical, así como tableros de anuncios, bien visibles, en todos los centros, para la difusión de los comunicados.

2. Los miembros de Comité de Empresa, previa comunicación a la Concejalía de Personal, podrán acumular, entre sí, el crédito horario de que dispongan. La comunicación de acumulación deberá efectuarse con una antelación mínima de quince días e irá acompañada de escrito firmado por los miembros que ceden horas, especificando la cuantía de éstas.

La utilización del crédito de horas deberá ser comunicada a la jefatura correspondiente el día anterior.

Artículo 67. Secciones sindicales

Los Sindicatos podrán designar Delegados Sindicales en los términos previstos en la normativa vigente y en los Pactos que se suscriban con el Ayuntamiento de Cadalso de los Vidrios.

Artículo 68. Derecho de reunión

El derecho de reunión se regula por lo establecido en los artículos 77, 78, 79 y 80 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 69. Derecho de huelga

1. Se reconoce el derecho a la huelga, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, y en particular, en el artículo 28.2 de la Constitución Española.

2. Los requisitos para el ejercicio del citado derecho son los siguientes:

a) 10 días de preaviso de huelga.

b) La Corporación y el Comité de Huelga negociarán los servicios mínimos que deberán funcionar durante la huelga.

Capítulo XIII. Derechos Digitales

Artículo 70. Regulación del uso de las tecnologías de la información y comunicación (TICS)

1. Se acuerdan las siguientes normas de funcionamiento para el uso de Internet, Intranet, correo electrónico y dispositivo móvil municipal (en caso de tener asignado uno):

a) Las herramientas citadas son de la exclusiva propiedad municipal y su uso está limitado al normal ejercicio de las tareas asignadas a cada puesto. Por ello, y con carácter general, no se podrá utilizar ninguna de estas herramientas para usos particulares.

b) En este sentido, no se podrán utilizar estos medios para realizar envíos masivos de mensajes, envío de correos con anexos de gran capacidad, ni realizar envíos sin relación con el ejercicio profesional que interfiera con las comunicaciones del resto de los empleados, perturbe el normal funcionamiento del Ayuntamiento o vulnere la imagen pública de la Institución.

c) Igualmente, no está permitido el envío de cadenas de mensajes electrónicos, el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo o discapacidad.

d) Está estrictamente prohibido el acceso a chats, descarga de programas no autorizados previamente, uso de antiproxy y, en general, cualquier otra actuación que pueda facilitar la injerencia de terceros en los sistemas informáticos municipales, poniendo en riesgo la confidencialidad de los datos, así como su integridad, ante los riesgos potenciales de virus, malware, etcétera.

e) El incumplimiento de estas normas podrá suponer la adopción de restricciones en la utilización de estos medios y la aplicación, en su caso, del régimen disciplinario.

f) El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

2. El uso por parte de los representantes del personal de Internet, Intranet y correo electrónico para la realización de su tarea representativa se llevará a cabo de forma limitada sin que, en ningún caso, perturbe el normal funcionamiento de la red informática, los equipos informáticos o la prestación de los servicios municipales.

Artículo 71. Desconexión Digital

1. Los trabajadores del Ayuntamiento de Cadalso de los Vidrios tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Artículo 72. Derecho a la Intimidad frente al Uso de Dispositivos de Videovigilancia y Geolocalización.

1. El Ayuntamiento de Cadalso de los Vidrios informará con carácter previo y de forma expresa, clara y concisa, del uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

2. Del mismo modo, el Ayuntamiento de Cadalso de los Vidrios informará de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores, y en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

Ambas partes se comprometen a respetar los principios y derechos laborales en materia de igualdad y a combatir la discriminación por razones de sexo, estado civil, discapacidad, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión de género, identidad sexual, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Capítulo XIV. Igualdad

Artículo 73. Elaboración de un Plan de Igualdad

El Ayuntamiento negociará en la Mesa General la elaboración de un Plan de Igualdad de Género donde se establecerán un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional séptima del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 74. Prevención frente al Acoso

Se negociará la elaboración de un protocolo en materia de prevención frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Artículo 75. Elaboración de un Plan de Igualdad y no Discriminación en materia de discapacidad

El Ayuntamiento elaborará y aplicará, de forma negociada con los representantes de los trabajadores, un Plan de Igualdad y no discriminación en materia de discapacidad.

Disposición Adicional

Única. Plan de Ordenación de los Recursos Humanos

El artículo 69 del TREBEP establece que la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad y para ello establece los planes de ordenación como el instrumento apropiado.

Este plan de ordenación, que deberá ser negociado bajo principios de buena fe, deberá acompañarse y justificarse mediante los correspondientes estudios y documentos y cómo afectará la plantilla orgánica, debiendo contemplar medidas sobre:

- Estabilización del empleo temporal.
- Ofertas de Empleo Público
- Medidas relacionadas con la movilidad
- Medidas relacionadas con el desempeño de las funciones y el sistema
- de competencias profesionales
- Medidas relacionadas con la formación.
- Medidas relacionadas con la evaluación del desempeño y la carrera
- profesional.
- Medidas relacionadas con la jubilación
- Medidas relacionadas con la funcionarización del personal laboral

Para su validez y eficacia el plan deberá ser aprobado expresa y formalmente por el correspondiente órgano de gobierno de la entidad (artículo 38.3 del TREBEP).

Disposición derogatoria

Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas municipales que regulen materias o cuestiones contempladas en el presente Convenio y se opongan al mismo.

En Cadalso de los Vidrios a 5 de junio de 2025.

Verónica María Muñoz Villalba
Alcaldesa-presidenta y recompensable de personal

Ruth González Hernández
Delegada de personal

Óscar Víctor Peral Viana
Concejal-Delegado

Noelia Becerro Rico
Delegada de personal

Gemma Moreno Villarin
Delegada de personal

(03/10.562/25)

