

MUNICIPIOS

Ayuntamiento de la Font de la Figuera

2025/01515 Anuncio del Ayuntamiento de la Font de la Figuera sobre la aprobación definitiva del convenio del personal laboral.

ANUNCIO

Aprobado inicialmente, por el Pleno del Ayuntamiento en sesión extraordinaria urgente celebrada el día 9 de diciembre de 2024, acordó la aprobación inicial del Acuerdo para el Personal Funcionario, acuerdo publicado en el BOP núm. 246 de fecha 23/12/2024 y finalizado el plazo de exposición pública, sin que hayan sido presentadas reclamaciones ni sugerencias, su aprobación ha adquirido carácter definitivo.

El texto íntegro es del siguiente tenor literal:

VER ANEXO

Contra este acuerdo, que es definitivo en vía administrativa, cabe interponer directamente recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10-1.b) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa y art. 112.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La Font de la Figuera, 6 de febrero de 2025.—El alcalde, Elio Cabanes Sanchis.





Ajuntament de La Font de la Figuera

CONVENIO COLECTIVO SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE LA FONT DE LA FIGUERA

(Periodo 2024-2027)





Ajuntament de La Font de la Figuera

Sumario

Preámbulo

CAPÍTULO Y DISPOSICIONES GENERALES

NEGOCIACIÓN, FORMA JURÍDICA Y ÁMBITO DEL ACUERDO

VIGENCIA DEL CONVENIO

JORNADA LABORAL: DISTRIBUCIÓN

OCUPACIÓN PÚBLICA

CARRERA PROFESIONAL

GESTIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

RETRIBUCIONES

MOVILIDAD ENTRE ADMINISTRACIONES

SALUD LABORAL

MOVILIDAD FUNCIONAL POR INCAPACIDAD LABORAL

FORMACIÓN

ASISTENCIA JURÍDICA Y SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

LICENCIAS

PERMISOS

ENFERMEDAD Y DEFUNCIÓN

NACIMIENTO Y ADOPCIÓN

DERECHO A LA FORMACIÓN DURANTE EL PERMISO POR NACIMIENTO Y EXCEDENCIAS POR CURA DE HIJOS/SE, FAMILIARES

DERECHO A LA JORNADA EN TIEMPO PARCIAL

DERECHO AL MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR

EXCEDENCIAS POR CURA DE HIJOS/SE Y DE FAMILIARES

ACTUACIONES RELACIONADAS CON LA VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO, EI ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL





Ajuntament de La Font de la Figuera

PARTICIPACIÓN Y DERECHOS SINDICALES

ASISTENCIA SOCIAL

EI ENTORNO Y LO MEDIO AMBIENTE LABORAL

IGUALDAD

DERECHOS DIGITALES

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO

Cláusulas adicionales

Cláusula adicional primera:

Cláusula derogatoria

ANEXOS

ANEXO I

RETRIBUCIONES

ESTRUCTURA DE LAS RETRIBUCIONES

CONDICIONES LABORALES ESPECÍFICAS Y RETRIBUCIONES

ANEXO II

Definiciones

ANEXO III

Acreditaciones





Ajuntament de La Font de la Figuera

Preámbulo

Este Convenio Colectivo, negociado al amparo del que se dispone en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público, aprobado por Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y lo dispuesto en los artículos 61 y siguientes del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, será aplicable a todo el personal laboral del Ayuntamiento de



La Font de la Figuera, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.

El personal contratado al amparo de convenios suscritos entre el Ayuntamiento de La Font de la Figuera y otras entidades públicas, se regirá por el que se dispone en estos convenios y por las cláusulas del contrato laboral. En lo que no esté regulado en estos, por lo que se establece en el presente Convenio Colectivo.

Así mismo, se ha elaborado este convenio colectivo al amparo de lo que se establece en el II Acuerdo marco entre la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y CSIF. En todo aquello que este Acuerdo marco o subsiguientes modificará, mejorará, ampliará o desarrollará los derechos aquí recogidos, se considerará, actualizará y adaptará el presente Convenio a estas condiciones si procede y previa negociación.





Ajuntament de La Font de la Figuera

El I Acuerdo suscrito en 2004 entre la FVMP y los sindicatos expiró el 31 de diciembre de 2007 y se prorrogó hasta la aprobación del segundo, que hoy lo sustituye.

El II Acuerdo se aprobó por Resolución de 15 de septiembre de 2014, de la Subdirección general de Relaciones Laborales. DOCV 20.10.2014.

Que los representantes de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias (FVMP) y de las Organizaciones Sindicales: Comisiones Obreras (CCOO.), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF) y la Unión General de Trabajadores (UGT), después de la negociación llevada a cabo, y en cumplimiento del Acuerdo adoptado por el Consejo de la FVMP, suscribieron el segundo acuerdo marco para el personal al servicio de las administraciones locales de la Comunidad Valenciana.

De este segundo acuerdo marco, las partes incorporan a su convenio colectivo del personal al servicio del Ayuntamiento de La Font de la Figuera los puntos más significativos de este.

CAPÍTULO Y CLÁUSULAS GENERALES

NEGOCIACIÓN, FORMA JURÍDICA Y ÁMBITO DEL ACUERDO

Artículo 1. El segundo Acuerdo-Marco para la Administración Local, solo en los términos que se ha incluido en este convenio, tiene la consideración de marco legal y de mínimos, en todo lo que no contravenga lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público, aprobado por Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y lo dispuesto en los artículos 61 y siguientes del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como el resto de normativa superior que resulte de aplicación.

Artículo 2. Los principios de buena fe, lealtad y cooperación serán los inspiradores de la negociación colectiva de las partes y perseguirán la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, una mayor eficacia en el funcionamiento de la administración así como una mejor calidad de los servicios que prestan a los ciudadanos.

La administración local se compromete a poner a disposición de los sindicatos firmantes la documentación técnica que estos soliciten, siempre que esta sea necesaria para facilitar el desarrollo de la negociación.

Artículo 3. Las partes estudiarán las fórmulas que permitan dotar de eficacia jurídica en el Acuerdo en los términos pactados, e instarán al Govern Valencià a participar con el objetivo de conseguir la máxima ejecutividad.

A efectos de posibilitar el pleno cumplimiento del Acuerdo se podrá solicitar apoyo técnico y





Ajuntament de La Font de la Figuera

financiero a la FVMP, la Diputación Provincial y la Generalitat Valenciana, respectivamente.

En cuanto al procedimiento para la resolución de las posibles discrepancias nacidas en el seno de la Negociación Colectiva de esta Administración, las partes acuerdan someterse al previsto en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, siendo el arbitraje obligatorio, de acuerdo con lo que está previsto en el artículo 85.3.e) del TE.

VIGENCIA DEL CONVENIO

Artículo 4. El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de la publicación en el BOP y la vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2027, con excepción de las cláusulas de contenido económico, que serán revisadas a través del sistema fijado en la parte correspondiente del presente Acuerdo. El resto de las cláusulas se considerarán prorrogadas hasta la firma de un nuevo acuerdo, siempre que no sea denunciado por alguna de las partes firmantes de este.

La denuncia del convenio deberá producirse, al menos, en un mes de antelación a la finalización del presente acuerdo (31 de diciembre de 2027).

En caso de denuncia, tendrán que dar inicio las negociaciones pertinentes entre las distintas posiciones para otorgar un nuevo marco regulatorio.

Mediante denuncia de un Convenio Colectivo, resulta de aplicación la institución de la ultraactividad de los convenios.

JORNADA LABORAL: DISTRIBUCIÓN

Artículo 5. La jornada laboral semanal será de 37,5 horas, hasta que se establezca reglamentariamente otra, con las excepciones que surjan por las necesidades del servicio.

Durante la jornada laboral se dispondrá de una pausa de treinta minutos de descanso, computable como de trabajo efectivo.

El personal de servicios burocráticos o unidades de índole similar hará uso, preferentemente, entre las 09:00h y las 10:30 horas.

A efectos de lo que se prevé en el apartado anterior, el personal se organizará en turnos con la supervisión de la persona responsable de la unidad administrativa con el fin de que las dependencias y servicios quedan adecuadamente atendidos.

Artículo 6. La distribución de los tiempos de trabajo de la jornada laboral es competencia del Ayuntamiento, que tendrá que distribuirla con criterios de eficiencia, en el marco de la mesa general





Ajuntament de La Font de la Figuera

de negociación , entre Corporación y Sindicatos . Sin embargo , el número de horas de trabajo efectivo tendrá que atender criterios de distribución que conjugan la eficacia en la prestación de los servicios con el derecho a la conciliación de la vida familiar, de forma que se posibilite, en la medida que sea posible, una jornada genérica, matinal, intensiva y flexible.

Artículo 7. Todo el personal del Ayuntamiento La Font de la Figuera que tenga jornada completa, tendrá la obligación de prestar el servicio durante **1.642 horas** efectivas de trabajo , sin perjuicio que reglamentariamente se establezca otra conforme al **Artículo 94** de la LRBRL y lo que se disponga por la Secretaría de Estado de Administración Pública y otras administraciones competentes.

Artículo 8. La Jornada de trabajo será de lunes a viernes en cómputo de 7,5 horas diarias.

Teniendo en cuenta que desde 15 de mayo hasta el 15 de octubre ambos inclusivamente, la jornada será reducida en 30 minutos diarios.

La semana de fiestas locales, se reducirá a razón de 2 horas y 30 minutos diarios, que computan un total de 12 horas y 30 minutos.

Por semana de fiestas locales, a efectos de los municipios, tendrán que extenderse cinco días laborales anteriores o posteriores al festivo principal. El día de inicio y final se determinará anualmente por el pleno municipal.

7,5 horas por el día exento de asistencia al trabajo en la semana de fiestas locales.

Vacaciones escolares de Navidad, Año Nuevo y Reyes a razón de 30 minutos diarios durante dos semanas con un total de 5 horas.

En vacaciones de pascua a razón de 30 minutos diarios durante dos semanas con un total de 5 horas.

Se establecen las siguientes limitaciones en la jornada diaria y cuando esta se desarrolle en cómputos superiores en la semana :

En los supuestos de servicios la prestación de los cuales es continua, es decir los 365 días del año, las 24 horas, no podrán existir jornadas superiores en 9 horas ordinarias diarias, salvo que exista pacto de otra distribución del tiempo de trabajo diario y respetando en todo caso el descanso entre jornadas, que no podrá ser inferior a 12 horas entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente.

Podrán computarse las jornadas anualmente en periodos de trabajo diferentes al semanal, garantizando en todo caso el cumplimiento de la jornada máxima anual establecida y que entre un periodo de trabajo y otro existan como mínimo 48 horas continuadas de descanso . El personal que trabaje fines de semana librará como mínimo fines de semana alternos, garantizándose, en todo





Ajuntament de La Font de la Figuera

caso, la prestación adecuada del servicio. No obstante lo anterior, quien tuviera como jornada habitual la de fin de semana, librará los días correspondientes entre semana.

Cuando la prestación tenga un carácter normalizado, es decir, que se preste durante la jornada diurna y de lunes a viernes, la jornada diaria no podrá ser superior a 8 horas ni inferior a 6, excepto en contratos a tiempo parcial, sin que supere en ningún caso el cómputo anual establecido.

Los empleados públicos que a causa de las circunstancias especiales de su servicio tengan que realizar su jornada en días festivos, por la noche o en turnos rotatorios por la mañana, tarde y noche, así como en jornada partida por la mañana y tarde, tendrán reconocidas estas circunstancias en la retribución del puesto de trabajo.

Cuando se observe una acumulación de servicios extraordinarios la cuantificación en horas de los cuales a cómputo anual supere en 2/3 las correspondientes por cada puesto de trabajo se potenciará la creación de ocupación.

Se estará a lo establecido para la Policía Local en sus términos y acuerdos particulares que se negociarán e incorporarán en el Convenio de funcionarios.

OCUPACIÓN PÚBLICA

Artículo 9. Las partes manifiestan su voluntad de configurar una estructura organizativa municipal en la cual la ocupación estable sea el principio que la inspire y hacia ese objetivo dirigirán las ofertas de ocupación.

Artículo 10. Los firmantes del Convenio, en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de este y a través de su Comisión de Seguimiento, tendrá en consideración el Catálogo de Funciones y una Relación de Puestos de trabajo de referencia que incluya los conceptos que se tendrán que utilizar para la valoración de lo aprobado por el II Acuerdo marco. La redacción tiene que marcar en paralelo las directrices para una mayor eficacia y eficiencia en la organización del trabajo de la Corporación Local con el objetivo de conseguir un enriquecimiento de las tareas en el puesto de trabajo.

El Ayuntamiento, adoptado el acuerdo de la Comisión de Seguimiento, durante la vigencia del presente convenio, tendrá que tener redactadas las Plantillas y las Relaciones de Puestos de trabajo con las correspondientes dotaciones presupuestarias.

Artículo 11. La selección del personal al servicio del Ayuntamiento La Font de la Figuera seguirá los principios establecidos por las leyes.





Ajuntament de La Font de la Figuera

Artículo 12. Con el fin de conseguir una gestión eficaz de los recursos que los ciudadanos han confiado en el Ayuntamiento y sus empleados, las políticas de ocupación pública durante este periodo estarán presididas por los siguientes criterios:

- Estabilidad en el puesto de trabajo en la medida que se atiendan necesidades o cometidos de carácter estable
- Reordenación, transformación y distribución de la ocupación en cada servicio, departamento u organismo a fin de avanzar hacia una estructura ocupacional más de acuerdo con las necesidades de cada área de la Administración Local, que respondan mejor a las expectativas profesionales de los empleados públicos y que incrementen sus oportunidades de promoción.
- Conversión de ocupación temporal, en ocupación estable a través de las correspondientes ofertas de ocupación pública (OOP) y procesos selectivos que procedan, evitando contrataciones temporales para lugares de trabajos estables y estructurales.

Artículo 13. El Ayuntamiento La Font de la Figuera negociará con las Organizaciones Sindicales con derecho a participar en la Mesa general de negociación la preparación y diseño de los Planes de Oferta de Ocupación Pública, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

a) Los aspectos de la Oferta de Ocupación Pública relacionados con la promoción interna y los criterios básicos de selección, serán negociados con los sindicatos firmantes con derecho a participar en la Mesa General de negociación.

b) Dentro del marco de la legislación vigente se tenderá a la fórmula del concurso oposición y/o oposición, Ley 4/2021 artículo 65.2 Función Pública Valenciana como medio de selección de los empleados públicos.

c) Finalizado este proceso, la administración determinará el número y las características de los puestos de trabajo a incluir en la Oferta de Ocupación Pública, y se tendrán que realizar obligatoriamente las convocatorias necesarias antes de la finalización del año en curso.

d) En las Ofertas de Ocupación Pública se dará cumplimiento a lo establecido por la Legislación vigente en la Función Pública Valenciana, en relación con la integración laboral de las personas con diversidad funcionales. Se acuerda reservar un 7% de las vacantes convocadas para ser cubiertas por personas con diversidad funcional. Las que no hayan sido cubiertas en el turno sin diversidad





Ajuntament de La Font de la Figuera

funcional, se podrán acumular a la cuota de reserva del 7%.

En las ofertas de bolsas para cubrir lugares interinamente, las personas con diversidad funcional podrán tener preferencia.

Las convocatorias de estas vacantes se podrán realizar conjuntamente con el turno libre y, si procede, promoción interna, o de manera separada (convocatorias independientes). Sin embargo, en caso de convocatoria no independiente, durante el proceso selectivo se dará un tratamiento diferenciado al contingente de personas con diversidad funcional, en cuanto a la relación de admitidos, llamamientos a los ejercicios y relación de aprobados.

Se establecerán para las personas con diversidad funcional las adaptaciones razonables necesarias de tiempos y medios para la realización, con el fin de asegurar que participan en condiciones de igualdad (de acuerdo con el informe técnico emitido por órgano competente de la Generalitat Valenciana).

En la hora de adecuar las características de los puestos de trabajo a las personas, será necesario, en primer lugar, realizar una valoración funcional para conocer las destrezas y actitudes que permiten la realización de una actividad, de forma que se permite situar la persona en un lugar adecuado a sus capacidades. Así mismo, es necesario la realización de un análisis del puesto de trabajo, en la cual se estudian las exigencias de este a lo largo de la jornada laboral y, al mismo tiempo, analizar la adecuación de las tareas a las capacidades de la persona.

La Corporación, previa consulta con los representantes sindicales, y vistos los informes del servicio de prevención sobre la evaluación de lugares, determinará los sectores y las áreas funcionales en la cual resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

Artículo 14. El Ayuntamiento se compromete a dimensionar adecuadamente los efectivos de empleados públicos, de forma que se reduzca al mínimo imprescindible la ocupación temporal, y dejando -lo reducido a entre un 8% por ciento como máximo, o el que se establezca en cada momento por la normativa vigente. Si por circunstancias excepcionales esto no fuera posible, se someterá a negociación tan pronto como se dé la situación.

- **Los principios básicos y objetivos serán:**





Ajuntament de La Font de la Figuera

- 1- Conseguir el cumplimiento en las contrataciones que realice la Administración Local estableciendo que a un trabajo de carácter estable le acompañará siempre un lugar de carácter fijo.
- 2- Justificar exclusivamente la temporalidad en el caso de contratos realmente causados por sustitución/acumulación de tareas determinado puntual o dependiente de programas concretos y no habituales.
- 3- Utilizar la modalidad de contrato fijo discontinuo para los puestos de trabajo de carácter estacional permanente.
- 4- Utilizar las modalidades de contratación previstas en la legislación, excepto los contratos de formación que únicamente serán utilizados para los casos de Escuelas Taller y Casas de Oficio y otros proyectos de formación ocupacional, de acuerdo a las bases reguladoras que así lo indiquen.
- 5- Garantizar el mantenimiento de las condiciones de dignidad y el cumplimiento de los derechos laborales del personal de las subcontratas.
- 6- Durante la vigencia del presente convenio se desarrollará un programa de conversión de uso de carácter temporal fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, a fin de impulsar de manera decisiva la solución de estos problemas durante el referido periodo.
- 7- En este sentido, se procurará e impulsará la apertura de negociaciones para realizar procesos de funcionarización del personal laboral de forma reglada, de acuerdo con la normativa y negociados en la mesa general de negociación de la Corporación Local con los representantes de los trabajadores.
- 8- La adquisición de fijeza se efectuará a través de los sistemas previstos en la legislación y en los términos en que se prevea, si procede, en los correspondientes acuerdos, con el criterio de haber superado un proceso selectivo respetuoso con los principios del TREBEP y resto de normativa de aplicación.

Artículo 15. La Administración Local y sus Organismos Autónomos aplicarán en su ámbito del RD 1424/2002, de 27 de diciembre, que regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Ocupación, extendiéndola al personal de ocupación interina y se facilitará la documentación necesaria para que los sindicatos firmantes





Ajuntament de La Font de la Figuera

elaboren anualmente una estadística de ocupación interina y eventual.

El Ayuntamiento informará los sindicatos de todas las prestaciones de servicios a realizar con personas físicas y/o jurídicas que suponen la realización de actividades externas a la misma Administración, no obstante, se insta a la consulta por la plataforma de contratación del estado.

El Ayuntamiento informará igualmente de los convenios con la Comunidad Autónoma y el LABORA que estén relacionados con la contratación de personal al servicio de las entidades locales.

En virtud del principio de igualdad de trato de todo el personal del Ayuntamiento, sea cual sea su régimen jurídico, el Ayuntamiento no utilizará la fórmula de indemnización sustitutoria en el supuesto de despido del personal fijo de plantilla, cuando no exista causa justificada y así haya sido declarado por los Jueces o Tribunales competentes.

CARRERA PROFESIONAL

Artículo 16. De acuerdo con la normativa básica estatal, la promoción profesional es un derecho de los empleados y empleadas al servicio de la Administración. Así mismo, ordenar y sistematizar las oportunidades de ascenso y las expectativas de progreso profesional de su personal, constituye una necesidad estructural de cualquier sistema de organización.

Se tratará, en definitiva, de un sistema guiado por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, que irá ligado a la formación y a los mecanismos que se diseñan para la evaluación de la conducta profesional y del rendimiento o el logro de resultados de sus empleadas/os, lo cual permitirá continuar avanzando en la calidad de los servicios públicos y en una mejor atención a la ciudadanía. En todo caso, la regulación de la carrera profesional contendrá medidas de armonización respecto a las previsiones de la carrera administrativa, para asegurar el derecho a la promoción profesional del personal mediante las dos modalidades de carrera.

Se acuerda que el Ayuntamiento negocie con las organizaciones sindicales, en base a la disposición reglamentaria que regula la carrera profesional en el marco autonómico, con el objetivo que se apruebe por la Mesa General de Negociación y el Pleno de cada Corporación, la aplicación total o más completa posible del Acuerdo FVMP y Sindicatos que establezca el futuro marco.

GESTIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Artículo 17. A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz, eficiente y transparente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos de la administración, las partes se comprometen a mejorar la calidad de los servicios, los cuales serán prioritariamente gestionados de manera directa





Ajuntament de La Font de la Figuera

por el Ayuntamiento La Font de la Figuera.

Si por circunstancias específicas y excepcionales variara la modalidad de gestión de algún servicio de los que ya estuviera prestando directamente, o bien sucedan causas de extinción de la titularidad, personalidad, modificación de la fórmula de gestión, o cualesquiera otros de cualquier Servicio, estará obligada a reubicar los empleados y empleadas públicos del servicio afectado a otro servicio o dependencia de la Administración Local de que se trate, sin que se pueda producir pérdida económica ni profesional del personal respecto a la que anteriormente tuviera.

Igualmente acuerdan mantener las condiciones laborales y retributivas del personal afectado de tal manera que la nueva entidad quedará subrogada en los derechos y obligaciones laborales a la Corporación Local de origen. Así mismo, estas condiciones laborales y retributivas serán aplicables también al nuevo personal contratado para la realización de los servicios referidos.

En los supuestos de extinción de la empresa concesionaria, de extinción de contratos, incumplimiento de las condiciones sociolaborales vigentes o de modificación de esta, el personal afectado que previamente a la concesión fueron personal de la Corporación y que voluntariamente hubieron optado para ser contratados por la empresa que asuma la gestión, serán reincorporados por la Corporación Local con mantenimiento de la categoría profesional y la antigüedad que tengan en aquel momento a fin de continuar ofreciendo el servicio a la ciudadanía con los mayores niveles de calidad.

Para garantizar esta posible situación futura, estos términos se tendrán que incluir en los pliegos, textos y cláusulas para concesión de servicios en los procesos de gestión indirecta, así como en los estatutos de los organismos o entidades de nueva creación.

RETRIBUCIONES

Artículo 18. Sistema retributivo

Las retribuciones del personal laboral al servicio del Ayuntamiento se ajustarán a sus incrementos, revisiones, adaptaciones y adecuaciones, a lo dispuesto en las leyes de presupuestos generales del Estado para estos ejercicios.

Ante la gran cantidad de sistemas retributivos existentes en las administraciones locales de la Comunidad Valenciana, las partes manifiestan su voluntad de incorporarse a un sistema retributivo único que permita mayor homogeneidad retributiva y facilite la gestión de las nóminas del personal a





Ajuntament de La Font de la Figuera

su servicio. Sin embargo, esta incorporación del sistema se llevará a cabo cuando sea posible con base en el principio general que se aplicará, en la medida de lo posible, de equiparación retributiva entre colectivos.

El único sistema común a todas las Administraciones es lo regulado por la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública, y como también las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado fijan las retribuciones básicas y complementarias, es por lo que la referencia a utilizar será en el futuro la derivada de la aplicación de ese sistema retributivo y las adaptaciones que el Pleno de la entidad local estimo precisas para aplicar las recomendaciones que en este acuerdo se proponen en el ANEXO I, teniendo que respetar, en todo caso, la normativa básica que resulta de aplicación para la fijación de los conceptos y cuantías de las retribuciones de los empleados públicos.

Las retribuciones del personal laboral del Ayuntamiento de La Font de la Figuera experimentarán el incremento que 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 cual se homologue, sin que la masa salarial de este personal laboral pueda exceder de los límites establecidos por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años 2023 y sucesivos.

Artículo 19. Incrementos retributivos

El Ayuntamiento La Font de la Figuera procederá a aplicar un incremento anual igual, en porcentaje, al establecido para cada ejercicio por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público.

Artículo 20. Fondos adicionales

Las Administraciones y las Entidades Locales podrán presupuestar un fondo adicional, en el marco de referencia establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La distribución se realizará en el ámbito de la Mesa General de cada administración dentro de los márgenes económicos legales, y servirá de referencia para que el órgano administrativo pertinente fije las cuantías correspondientes que tendrán que abonarse en los conceptos retributivos fijados por la normativa básica que resulta de aplicación a tal efecto, a consecuencia de la catalogación y valoración previa de los puestos de trabajo.





Ajuntament de La Font de la Figuera

Artículo 21. Gratificaciones por Servicios extraordinarios

En base al que se establece por el Artículo 24.d del TREBEP, las gratificaciones retribuirán los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal y no podrán ser fijos en la cuantía, ni periódicos en el devengo.

Se acuerda, según lo establecido por el RD 861/1986, como criterios orientativos, los siguientes:

- a. La realización de servicios extraordinarios quedarán restringidos a aquellos casos en que sea imprescindible y absolutamente necesaria la realización. En todo caso tendrá que notificarse la orden de realización por escrito.
- b. Los servicios extraordinarios serán inexcusables cuando vengan exigidos por necesidades de reparar siniestras, otros daños y/o actuaciones urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.
- c. Los servicios extraordinarios justificados por necesidades propias de la naturaleza de la actividad que en cada caso se desarrolle, no podrán superar en cómputo anual las 80 horas por empleado. Excepcionalmente, se estará a las particularidades que en el ámbito de la Policía Local puedan surgir a tal efecto, que se resolverán previa negociación en el seno de la Mesa General.

Habrá que respetar, en todo caso, la normativa básica que resulta de aplicación para la fijación de los conceptos y cuantías de las retribuciones de los empleados públicos.

Las partes firmantes se comprometen, en un plazo no superior a 3 meses desde la aprobación de este convenio, a la elaboración de un reglamento regulador de los límites y cuantías que se desprenden de la realización de servicios extraordinarios, que tendrá su vigencia igual a la del presente convenio. Se estará como mínimo a lo que se establece en este convenio en el apartado de

CONDICIONES LABORALES ESPECÍFICAS Y RETRIBUCIONES.

MOVILIDAD ENTRE ADMINISTRACIONES

Artículo 22. La selección se efectuará de acuerdo con el régimen jurídico aplicable en cada caso, pero respetándose siempre los principios de igualdad de oportunidades, mérito, capacidad y publicidad.

A fin de facilitar una futura movilidad del personal, a la vez que una mejor homogeneidad de condiciones de trabajo, salarios y promoción profesional, se acuerda adaptar en el Ayuntamiento el procedimiento, pruebas y temarios, para la selección de empleados públicos que se derive del II Acuerdo marco y legislación vigente, tanto a nivel estatal, como a nivel autonómico, siempre dentro





Ajuntament de La Font de la Figuera

del necesario respecto a las regulaciones legales que pudieron ser de obligado cumplimiento.

Se tiene que conseguir un equilibrio entre la renovación y la permanencia en el puesto de trabajo, aprovechando el efecto beneficioso que la asignación de recursos produce y la fluidez en la ocupación de los lugares, y se tiene que evitar el efecto negativo que un cambio excesivo e indiscriminado produce en las estructuras organizativas, a la vez que reduce la profesionalización del personal.

Artículo 23. Los empleados y empleadas del Ayuntamiento de La Font de la Figuera podrán permutar las plazas que ejerzan en propiedad en los diferentes entes locales, en base a lo previsto en la normativa legal de referencia.

Artículo 24. Se establecerán, en la medida de lo posible, los reglamentos de concurso de traslados y provisión de plazas vacantes a cubrir del acuerdo marco, para el personal de la entidad. Estos concursos de traslados tendrán una periodicidad anual previa a la oferta de ocupación pública.

Artículo 25. El personal podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo por permuta, siempre que se reúnan los requisitos necesarios establecidos en la legislación vigente de aplicación.

En caso de discrepancia por parte del Ayuntamiento, el asunto será tratado por la Comisión de seguimiento o paritaria, y se resolverá por el órgano administrativo correspondiendo la concesión de esta permuta.

Los empleados afectados por la movilidad funcional-obligatoria por necesidades del servicio, tendrán preferencia para ocupar las vacantes de la misma categoría, y tendrán derecho a ser informados por la Entidad Local de la existencia de vacantes en el momento en que se produzcan.

SALUD LABORAL

Artículo 26. Plan estratégico de prevención de riesgos

Considerando que todos los empleados y empleadas públicos –sin excepciones de ningún tipo– tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, y que la administración tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, para lo cual y en el marco de un Plan Estratégico de Prevención de Riesgos para las administraciones locales, las partes se comprometen a colaborar estrechamente, negociando con las





Ajuntament de La Font de la Figuera

organizaciones firmantes las condiciones de la puesta en marcha y desarrollo, con el objetivo de elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en las Administraciones Locales, en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y las disposiciones, normativa y reglamentos que la desarrollan.

Artículo 27. Servicios de prevención.

El Ayuntamiento podrá proponer agruparse, preferentemente a través de la Mancomunidad, para crear un Servicio de Prevención propios mancomunado y, en todo caso, se potenciará la creación de la figura del Técnico de Prevención de Riesgos Laborales, que será la figura que preste ese servicio en los municipios mancomunados o agrupados. En todo caso, el servicio mancomunado deberá cumplir con la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, y con la sanitaria, obligada al reconocimiento médico de todos los trabajadores.

Artículo 28. Responsable de prevención de Riesgos laborales

En el marco del que se dispone por el Reglamento de los Servicios de Prevención, el Ayuntamiento asignará a un puesto de trabajo concreto las funciones y actividades que corresponden para la prevención de riesgos laborales, junto a las propias del puesto de trabajo que ejerza normalmente, en este caso, el designado es Jordi Torregrasa.

Artículo 29. Ropa de trabajo.

La Corporación dotará el personal de la ropa y calzado adecuados para el desempeño de sus funciones, siempre que por razón de su trabajo y teniendo en cuenta las condiciones de seguridad que el lugar requiera según informe del Comité de Seguridad y Salud que lo necesita, y el personal estará obligado a utilizarla durante la jornada de trabajo.

La periodicidad, cantidad y calidad de la ropa y calzado de trabajo se regulará por una circular que será negociada en el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, y siempre se estará como mínimo en lo que se establece en la normativa vigente.

En los casos de uniformidad del personal por cuestiones no motivadas en razones de seguridad y salud será negociada la periodicidad y otros aspectos, y se asegurarán en todo caso las necesidades mínimas de ropa de repuesto.

Artículo 30. Adaptación y/o cambio de puesto de trabajo . Modificación de funciones.

Entre las obligaciones de la Administración se encuentra la adaptación del puesto de trabajo o la





Ajuntament de La Font de la Figuera

asignación, dentro de la organización y cuando esto sea viable, de cometidos alternativos, a todos aquellos empleados y empleadas públicos a los cuales les haya sobrevenido una determinada incapacidad física o psíquica para desarrollar su trabajo habitual, o una especial sensibilidad a los riesgos derivados de este, a fin de que su esfuerzo pueda continuar siendo útil y eficiente, y evitar en lo posible su incapacitación laboral permanente.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales dictaminará sobre la sensibilidad a los riesgos o la falta de capacidad alegadas, y propondrá, si procede, las medidas necesarias para la adaptación del lugar que no impliquen el cambio de sus funciones esenciales y, si esto no fuera posible, el cambio de las funciones o la adscripción provisional del interesado a otro lugar vacante, en orden a hacer compatibles las capacidades de la persona interesada con la función a desarrollar.

En aquellos colectivos que, por las características de la tarea, por los riesgos laborales inherentes a la misma y reflejados en las oportunas Evaluaciones de Riesgos y por el tiempo de exposición a estos Riesgos, no fuera posible la adaptación, se contemplará el cambio de funciones, con el fin de minimizar estos riesgos y dar cumplimiento a los principios de la acción preventiva, sin que esto suponga ningún cambio de las características del puesto de trabajo en orden a retribuciones, naturaleza, grupo, categoría o colectivo al cual esté adscrito.

Artículo 31. Adscripción a otro lugar por motivos de salud.

En caso de que el nuevo puesto de trabajo tuviera asignadas unas retribuciones inferiores a la anteriormente ejercido, y se fuera a aplicar la reducción para la adaptación correspondiente, tendrá que ser informado y, en lo posible, consensuado con carácter previo con la persona afectada.

Las medidas de cambio de funciones y de puesto de trabajo son alternativas e incompatibles con la declaración de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez. Por eso, el hecho que se esté tramitando al interesado o interesada expediente de incapacidad no impedirá la tramitación del procedimiento que aquí se regula, pero si recayera resolución que declarara la incapacidad laboral permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez, esto comportará el decaimiento de su derecho, y se dictará resolución dando por finalizado el procedimiento, o estela sin efecto el cambio de funciones o la adscripción que se hubiera efectuado, según proceda.

Todo esto sin perjuicio de lo que dispone el Real decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por lo cual se aprobó el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y en su caso, su desarrollo reglamentario, sobre compatibilidad de las prestaciones por incapacidad permanente.





Ajuntament de La Font de la Figuera

MOVILIDAD FUNCIONAL POR INCAPACIDAD LABORAL

Artículo 32. En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total para su profesión habitual, la Administración procederá, a petición del empleado o empleada pública, previas las oportunas actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a su situación, siempre que exista una vacante de igual o inferior grupo profesional al del trabajador, y dará lugar con esto a una novación del contrato o nombramiento .

Este cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

Los complementos de destino y específicos, se percibirán en conformidad con las atribuciones que corresponden al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 33. Los servicios de Prevención de Riesgos Laborales, a la vista del informe médico presentado por la persona interesada, tendrán que informar que el puesto de trabajo ofrecido no pueda influir negativamente en la salud del trabajador o trabajadora. En el supuesto de que, siendo favorable el informe de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, la persona interesada rechace el lugar de que se trate, esta habrá decaído en su derecho al hecho que se le aplicó esta movilidad funcional.

Si el trabajador o trabajadora no hubiera ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la cual se lo declara en la situación de incapacidad laboral permanente total para su profesión habitual, se extinguirá la relación laboral.

Artículo 34. Control y seguimiento del grado de cumplimiento de la normativa de prevención .

Cuando existan requerimientos de la Inspección de Trabajo por incumplimientos de la LPRL, se dará conocimiento a la Mesa General de Negociación y, atendida la calificación que se señale, se cuantificará lo que supondría la sanción económica y ese mismo importe se procurará establecer en los siguientes presupuestos del Ayuntamiento correspondiente con la indicación expreso de su destino a prevención .

Creación de un registro sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo.





Ajuntament de La Font de la Figuera

Artículo 35. Además de la obligación legal de las empresas de comunicar a la autoridad laboral los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el Ayuntamiento, en colaboración con el Servicio de Prevención, establecerá un procedimiento que registre los datos del accidente, los ordene y disponga para su posterior análisis, que permita conocer las causas y proponer medidas preventivas o correctoras que impidan la repetición.

Artículo 36. En el seno del Comité de Seguridad y Salud de cada corporación se acordará el modelo que mejor se adecúe a sus necesidades, aunque en cualquier caso el citado registro tendrá que contener:

Datos de identificación:

De la persona accidentada: Nombre, edad, puesto de trabajo , antigüedad, horario...

Fecha, lugar, hora del día y hora de trabajo , día de la semana, testigos...

Descripción del accidente/incidente

Indicar si es accidente con baja o sin baja

Causas del accidente

Evaluación de riesgo potencial

Medidas preventivas a adoptar

En el caso de enfermedad de origen laboral se incluirán tanto las enfermedades profesionales como las que puedan tener un origen relacionado con el trabajo.

Artículo 37. Vigilancia de la salud.

La Corporación garantizará a su personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a término cuando el trabajador o trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario **solo se exceptuarán**, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los cuales la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para este, para los otros trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Teniendo la obligatoriedad todos los trabajadores que manejen maquinaria, y que su puesto implique un posible peligro, bien por trabajos en altura, en espacios confinados, etc.





Ajuntament de La Font de la Figuera

En todo caso, se tendrá que optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causan las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Los reconocimientos cumplirán los protocolos específicos para cada puesto de trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán facilitados al personal afectado, así como toda la información correspondiente a los estudios que se realizan sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo- resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se los efectúe.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud del personal no podrán ser usados con fines discriminatorias ni en perjuicio del trabajador.

La realización de los exámenes de salud será dentro de la jornada laboral de estos, el tiempo empleado será el necesario, incluyendo- el tiempo de desplazamiento y los gastos de transportes, que estarán a cargo del Ayuntamiento y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras del turno por la tarde y noche verán compensadas las horas que pierden por revisión médica, que se deducirán de su turno de trabajo. En el caso del personal del turno por la noche, los serán deducidas del día anterior al de la revisión médica.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud del personal, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador o trabajadora.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas o órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.





Ajuntament de La Font de la Figuera

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la vigilancia periódica de su estado de salud tendrá que ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinan.

Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

FORMACIÓN

Artículo 38. Formación.

Los firmantes del presente Convenio, junto con las Administraciones competentes en la materia, Comunidad Autónoma, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Fundación Laboral de la Construcción, etc., se comprometen a desarrollar los estudios y las iniciativas pertinentes, que además de mejorar las condiciones de Seguridad y Salud del conjunto de los empleados públicos, mejoran de manera notable el servicio y la atención al ciudadano.

Artículo 39. Formación en PRL

Se controlará que todos los trabajadores tengan formación mínima en PRL, antes del comienzo de su primer día de trabajo, y en todo caso, inspeccionar y comprobar que todos han tenido dicha formación obligatoria.

Artículo 40. Otro tipo de Formación

Cada trabajador deberá realizar, al menos 20 horas de formación al año relacionada con su puesto de trabajo. En cuanto a formación de más horas, se concederá o se desestimará, de acuerdo a las necesidades del momento, y se estudiará si la formación es necesaria para asumir más competencias, o por cambios de normativa, asumiendo el Ayuntamiento su coste.

Artículo 41. Las partes, conscientes de la necesidad de hacer un mayor y más importante esfuerzo en materia de formación, en todos los niveles de la estructura, y con la premisa de optimizar la inversión en materia formativa con un procedimiento ágil, económico y eficaz, establecerán unos objetivos base para la consecución de los fines marcados.





Ajuntament de La Font de la Figuera

Las acciones formativas y los objetivos base a desarrollar durante la vigencia de este acuerdo y bajo la responsabilidad del Ayuntamiento, tenderán a cubrir, como mínimo, las bandas formativas definidas en un Plan de Detección de Necesidades Formativas que será elaborado por el propio Ayuntamiento.

Artículo 42. Objetivos.

- Formación como elemento esencial en la estrategia de cambio de las administraciones locales, y como factor básico para incrementar las calificaciones profesionales de los empleados públicos .
- Proporcionar los tiempos necesarios para la realización de los cursos, con un máximo de 40 horas en el año, entendiéndose la realización como tiempo efectivo de trabajo del personal cuando el contenido de estos sea imprescindible para el correcto desempeño del puesto de trabajo .
- Inserción en la ocupación (más y mejor OEP) vinculada a la Formación Profesional.
- Vincular la formación a la adaptación de las nuevas tecnologías, el reciclaje profesional y el desarrollo de recursos humanos, dentro de los planes de modernización y calidad de las Administraciones Públicas.
- Mejorar la calidad en la prestación de los servicios públicos:

A) Objetivos para la Promoción y carrera.

Para incrementar la motivación, integración y capacidad profesional de los empleados públicos y para valorar la experiencia laboral.

Para diferenciar los procesos de promoción de los de ingreso y consolidación .

Para validar la Formación dentro de un sistema, integrando todo el bagaje que lleve consigo la calificación profesional (antigüedad, experiencia, competencias transversales, etc.)

Para favorecer el desarrollo de la modalidad de itinerarios formativos (conformados polivalente y permanente).

Para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo a petición del servicio en cuanto a la necesidad de adaptación a nuevas tecnologías y/o especialización laboral;

Este periodo de formación se entenderá como tiempo de trabajo a todos los efectos.

B) (Objetivos del acuerdo en materia) Plan de formación.

El Ayuntamiento se compromete a establecer con los trabajadores, el plan de formación propio, que cubra las necesidades reales de sus programaciones.

La Administración facilitará cursos para la preparación de las pruebas para promoción interna, según los criterios que establezcan.





Ajuntament de La Font de la Figuera

El Ayuntamiento delegará en la FVMP, si procede , la potestad de negociación con los organismos pertinentes (INAP, IVAP, MEC, Universidades, etc.) para conseguir la homologación o equivalencia de los cursos de formación profesional que se realizan con las titulaciones requeridas por el TREBEP para la promoción profesional.

En lo que no se haya establecido aquí, se estará a lo dispuesto para el capítulo de formación , en los Acuerdos de Formación Continua para las Administraciones Públicas.

ASISTENCIA JURÍDICA Y SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Artículo 43. Asistencia jurídica.

El Ayuntamiento se obliga a prestar la asistencia jurídica adecuada a su personal en los casos de conflictos surgidos con particulares a consecuencia de la prestación de sus servicios y de los cuales pudieron derivarse responsabilidades civiles para la Corporación Municipal.

Para cubrir esa contingencia, concertarán póliza de seguro de responsabilidad civil por acciones u omisiones culposas o negligentes del personal siempre que estos supuestos tengan lugar en el ejercicio de su cometido laboral. O como alternativa, se contratará defensa jurídica privada, o se indemnizará, según lo dispuesto en el ROF y LRBRLL.

Artículo 44. Cobertura de accidentes de trabajo .

El Ayuntamiento se compromete, a través de la contratación de una póliza, a garantizar en caso de accidente de trabajo una indemnización, para los supuestos de fallecimiento, gran invalidez, invalidez permanente o absoluta por un valor mínimo de 30.000 €. (A determinar por el ayuntamiento)

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 45. Vacaciones

El personal de las administraciones locales de La Font de la Figuera tendrá derecho a disfrutar , como mínimo, durante cada año natural de servicio efectivo, de unas vacaciones retribuidas de veinte -y- dos días hábiles , o de los días que en proporción correspondan, si el tiempo de prestación de servicios fuera menor, estando condicionada el goce de las vacaciones a las necesidades del servicio. Por eso , el empleado/la empleada publica tendrá que solicitar con suficiente antelación los días de goce de las vacaciones para mejorar la organización del departamento.





Ajuntament de La Font de la Figuera

Además de los días supletorios respecto a los años de servicio que determinan los acuerdos entre Generalitat y Sindicatos recogidos en el Decreto 42/2019, de 24 de marzo, o normativa de desarrollo de igual rango, por el cual se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración del Consell. Serán considerados con este fin los sábados como días no hábiles, sin perjuicio de las adaptaciones de descanso y turno de trabajo que se establezcan en los horarios especiales.

Las vacaciones anuales retribuidas podrán disfrutarse a lo largo de todo el año, a petición del personal, si bien preferentemente 15 días, al menos, en el periodo de junio a septiembre. En este último caso podrán disfrutarse en periodos, sin que ninguno sea inferior a siete días naturales consecutivos.

Las vacaciones tendrán que disfrutarse dentro del correspondiente año natural. Sin embargo, de manera excepcional, la Corporación podrá autorizar el goce hasta el 15 de febrero siguiente.

En ningún caso podrán sustituirse por compensaciones económicas.

El personal tendrá, sin embargo, derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año de servicio y no hubiera sido posible disfrutar de estas salvo que pueda añadirlas en otro puesto de la Administración pública. En este mismo caso, se abonará al viudo/a, los hijos/as y los herederos legales, por este orden de prelación, cuando el personal sometido al ámbito de aplicación del presente Convenio acaba antes de disfrutar el periodo vacacional.

El personal tendrá derecho al retraso o interrupción de sus vacaciones si no puede iniciarlas a consecuencia de incapacidad temporal. Así mismo, tendrá derecho a la interrupción del periodo de vacaciones cuando mediara hospitalización justificada no voluntaria, incapacidad temporal o pautado tratamiento ambulatorio en domicilio para retomarlas posteriormente hasta completar los días que le restan.

El personal tiene derecho a acumular el periodo de vacaciones al permiso de nacimiento, adopción o lactancia.

Además, cuando se produzcan casos de incapacidad temporal, permisos por nacimiento, adopción, guarda, acogida o del progenitor diferente de la madre biológica, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo, que impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al cual correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional, o este se viera interrumpido para sobrevenir una de estas situaciones, este periodo se podrá disfrutar aunque haya acabado el año natural al hecho que correspondan.

En todo caso, el personal conocerá la fecha de disfrute de las vacaciones con al menos dos meses





Ajuntament de La Font de la Figuera

de antelación a la fecha del disfrute, y se establecerá un protocolo de petición de periodos vacacionales.

El personal tendrá derecho a la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de: embarazo y hasta que el hijo o hija cumpla 14 años; cura de personas mayores de 65 años o con diversidades funcionales en situación de dependencia; separación legal; divorcio o viudedad previa justificación de estas circunstancias, siempre que no implique perjuicio para otros empleados y solo el año que se produzca.

En caso de que en una unidad administrativa haya varias personas con derecho a la preferencia prevista en el párrafo anterior, elegirá la de más antigüedad en la Administración, y se establecerá en adelante un ciclo rotativo entre todas las personas afectadas.

En todo caso, el personal tendrá derecho a adaptar el disfrute de sus vacaciones en caso de embarazo, víctimas de violencia de género y de actividad terrorista.

En el supuesto de jubilación, los 22 días hábiles de vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado durante el año natural de esta, mientras que los días adicionales de vacaciones por antigüedad, se podrán disfrutar íntegramente antes de la fecha de jubilación, sin que se aplique el criterio de proporcionalidad referido.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- a) A partir de los quince años de servicio : veinte-y-tres días hábiles .
- b) A partir de los veinte años de servicio : veinte-y-cuatro días hábiles .
- c) A partir de los veinte-y-cinco años de servicio : veinte-y-cinco días hábiles .
- d) A partir de los treinta años de servicio : veinte-y-seis días hábiles.

LICENCIAS

Artículo 46. Licencias retribuidas

A) Asuntos propios

El personal tendrá derecho a disfrutar de las licencias y permisos por los tiempos y las causas que se estipulan en los Capítulos III e IV del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, por el cual se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración del Consell, para el personal de la Generalitat, tal como especifica el artículo 142 del TRRL, y el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado público, en el artículo 48 (normativa básica).





Ajuntament de La Font de la Figuera

En su virtud :

a) Cada año natural se tendrá derecho a seis días por asuntos propios a elección de la persona ocupada. Este permiso se ampliará en dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, y se incrementará en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, sin perjuicio de la actualización normativa por el organismo competente.

En todo caso, los días por asuntos propios se disfrutarán preferentemente dentro del año natural y como máximo hasta el 15 de febrero siguiente.

El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, los solicitará con al menos cinco días hábiles de antelación y sin ninguna justificación, teniendo siempre en cuenta que el disfrute no tendrá que afectar la atención adecuada al servicio público. En todo caso, su denegación tendrá que ser motivada acreditando el posible perjuicio que se ocasionaría a la organización con la concesión. Excepcionalmente se podrán solicitar con menos del plazo indicado anteriormente cuando se trate de casos de urgencia, y en este caso, tendrá que ser justificada.

En cualquier caso, el personal tendrá derecho a disfrutar de los días por asuntos propios dentro del año natural al cual correspondan, y no podrá quedar condicionado este derecho por la necesidad de autorización previa prevista en el párrafo anterior.

Las personas con descendentes menores de 14 años tendrán preferencia para la elección de los días por asuntos particulares durante los periodos escolares no lectivos. Esta preferencia se aplicará también al personal que tenga a su cargo personas mayores de 65 años o con diversidades funcionales en situación de dependencia.

Los días de asuntos propios anuales podrán ser acumulados a los permisos por nacimiento, lactancia, adopción, guarda, acogida o a los correspondientes al progenitor diferente de la madre biológica, incluso habiendo expirado ya el año al hecho que tal periodo corresponda.

Los días anuales de asuntos propios corresponderán por año natural de prestación de servicios efectivos, independientemente del tipo de vinculación contractual con la administración. En los casos de licencia sin retribución, de reingreso, o cuando por razones de vinculación contractual o nombramientos dentro del mismo año, el tiempo de servicios prestados fuera menor y no hubiera dado lugar a este permiso, se disfrutarán un número de días proporcional al tiempo trabajado, a razón de un día por cada dos meses trabajados, y se redondeará al alza a favor del personal solicitante. Cuando necesidades del servicio debidamente acreditado, impidan el disfrute de estos





Ajuntament de La Font de la Figuera

días acumulados, se pasarán a otras fechas o al siguiente ejercicio hasta el 15 de febrero. Esta previsión no se aplicará al supuesto de reingreso después de haber disfrutado de una excedencia por cura de hijos o familiares, situación que se entenderá como de trabajo efectivo.

En el supuesto de jubilación del personal, los días ordinarios de asuntos propios se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado durante el año natural de la jubilación. Los días adicionales de asuntos propios por antigüedad se podrán disfrutar íntegramente antes de la fecha de jubilación, sin que se aplique el criterio de proporcionalidad previsto en el apartado anterior.

En este caso, los días compensatorios se disfrutarán si la festividad por la cual se concede el permiso queda comprendida dentro del periodo trabajado antes de la fecha de jubilación.

* 6 días ordinarios.

Al cumplir los 18 años de servicio : +2 días.

Cada 3 años a partir de cumplir 24 años de servicio : +1 día.

b) Días compensatorios

Se estará exento de la asistencia al trabajo los días 24 y 31 de diciembre. Si coinciden con días festivos, se concederán dos días de permiso.

En todo caso, se estará al que se dispone en el artículo 48 de este Convenio.

B) Licencia por cursos externos

El órgano competente del Ayuntamiento podrá conceder hasta cuarenta horas en el año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, retribuidas cuando coincidan con el horario de trabajo, el curso se encuentre homologado, el contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional del personal en la administración y no lo impidan las necesidades del servicio. La denegación será motivada. En todo caso, se tendrá que aportar en el momento de la solicitud las materias del curso, el horario y la duración.

El tiempo de asistencia (en caso de cursos presenciales, se añadirá el tiempo de desplazamiento) a cursos, seminarios o jornadas de formación organizados por el órgano competente en materia de formación, o por las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo Administración-Sindicados en materia de formación continua, se realizará dentro de la jornada laboral. En caso diferente, se computará como jornada laboral.

Durante los permisos por nacimientos del progenitor diferente de la madre biológica y excedencias por cura de hijos /se o familiares, el personal podrá participar en los cursos de formación y perfeccionamiento.





Ajuntament de La Font de la Figuera

A fin de actualizar los conocimientos del personal, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de nacimiento, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con diversidad funcional.

En los supuestos de trabajo nocturno se podrá optar por la noche anterior o posterior al hecho causante, para el inicio.

C) Licencia por estudios

El órgano competente, cuando no lo impidan las necesidades del servicio, podrá conceder licencia de hasta seis meses para la formación en materias directamente relacionadas con las funciones del lugar o la carrera profesional en las Administraciones públicas y que no estén comprendidas en el epígrafe anterior.

La materia elegida por la persona interesada, de la cual se requiere que sea de interés para la mejora en la calidad y prestación del servicio público, tiene que ser aceptada por el órgano que la conceda.

El curso tendrá que contar previamente con el informe favorable del órgano competente en materia de formación, en el cual se justifique la conveniencia de la asistencia a esta acción formativa. Así mismo, la persona solicitante tendrá que aportar documentación sobre las materias del curso y la duración.

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

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

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

En cualquier momento que se aprecie que la persona seleccionada no cumple los requisitos establecidos en el párrafo primero de este artículo se le revocará la licencia por el mismo órgano que resolvió la concesión.





Ajuntament de La Font de la Figuera

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

Si se trabajara en periodo nocturno se podrá optar por la noche anterior o posterior al hecho causante para el inicio.

Igualmente, se podrá conceder esta licencia a quienes sean nombrados personal funcionario en prácticas que ya estuvieron prestando servicios remunerados en el Ayuntamiento de La Font de la Figuera, como personal funcionario de carrera o interino durante el tiempo que se prolongue el curso selectivo o periodo de prácticas, y percibirán las retribuciones que correspondan en conformidad con la normativa vigente, según establece el RD 456/1986, de 10 de febrero, por el que se fijan las retribuciones de los funcionarios en prácticas.

En este supuesto no serán aplicable las previsiones de los apartados anteriores al presente.

Artículo 47. Licencias sin retribución

Disposiciones comunes a las licencias sin retribución

Las licencias sin retribución, en cualquier caso, tendrán que comprender periodos continuados e ininterrumpidos.

Para poder solicitar una nueva licencia será necesario que transcurran, como mínimo, tres días laborables entre el periodo que se solicita y el anteriormente disfrutado.

A) El personal la relación laboral del cual sea indefinida podrá solicitar licencias sin sueldo por tiempo acumulado no superior a seis meses cada tres años.

En este caso, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, este derecho también le resultará de aplicación a los trabajadores con contrato temporal y de duración determinada, siguiendo lo previsto el contenido del referido artículo.

Durante el periodo de licencia se mantendrán todos los derechos a excepción del de retribución .

A.1) Licencia por interés particular según el artículo 89 TREBEP

Con una duración máxima de seis meses cada tres años, el órgano competente podrá conceder licencia por interés particular.

Esta licencia se solicitará, excepto casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación





Ajuntament de La Font de la Figuera

mínima, respecto de la fecha del inicio, de treinta días, y tendrá que resolverse, como mínimo, con quince días de antelación a esta fecha. La denegación tendrá que ser motivada.

Cuando se haya acreditado la imposibilidad de solicitar la licencia con la antelación prevista en el párrafo anterior, el informe del órgano competente en materia de formación tendrá que hacer constar de manera expresa que la justificación aportada por la persona interesada es correcta.

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

Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a efectos de antigüedad y consolidación de grado personal.

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

En este supuesto, y cuando coincida con un mes natural o lo supere, tendrá que descontarse de las vacaciones anuales el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

A.2) Licencia por enfermedad de familiares o personas dependientes a cargo.

En el supuesto de que el cónyuge, pareja de hecho o familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, que conviva con la persona solicitante, o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia, sufra enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse la licencia por enfermedad de familiares, con una duración máxima de un año.

El periodo que dure esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

De esta previsión, se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales. En este supuesto, y cuando la licencia o la suma de las mismas coincida con un mes natural o lo supere, tendrá que descontarse de las vacaciones anuales el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

A los efectos indicados, la enfermedad tendrá que ser acreditada suficientemente con los informes médicos necesarios.

A.3) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para la cura del hijo, hija





Ajuntament de La Font de la Figuera

o menor acogido por un tiempo superior en dos años, hasta el momento que el menor cumpla 12 años (artículo 46 ET).

Este permiso tendrá una duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completos, en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a aquello establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su derecho.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y finalización del disfrute, o en su caso, de los periodos de disfrute, teniendo que comunicarlo a la entidad con una antelación de 10 días, excepto fuerza mayor.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo hecho causante, la entidad podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

A.4) Licencia para perfeccionamiento profesional

El órgano competente podrá conceder licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses en el año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de estos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

La concesión requerirá informe favorable del órgano competente en materia de formación del Ayuntamiento de La Font de la Figuera.

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

Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Si se trabajara en periodo nocturno se podrá optar por la noche anterior o posterior al hecho causante, para iniciar el permiso.





Ajuntament de La Font de la Figuera

PERMISOS

Artículo 48. Días compensatorios -24 y 31 diciembre-

Cada año, la Dirección General competente en materia de función pública ajustará las desviaciones producidas por los días festivos que coincidan en sábado o domingo, mediante un número igual de días compensatorios, con un máximo de dos, que tendrán igual tratamiento que los días de permiso por asuntos propios.

En todo caso, se estará al que se dispone en las resoluciones de la Secretaría de Estado de Administración Pública vigente para cada anualidad y en el artículo 46 del presente Convenio.

Artículo 49. Permiso por matrimonio o unión de hecho

El personal disfrutará de quince días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.

Este permiso puede acumularse en el periodo vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante, pero tendrá que hacerse siempre dentro de los 6 meses siguientes al matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de hecho de la Comunidad Valenciana.

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

Así mismo, el personal tendrá derecho a permiso, tanto por el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho, como por el de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

Artículo 50. Permiso médico y asistencial.

El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos, personas con diversidad funcional a su cargo o de la persona cónyuge o pareja de hecho, a:

-Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para la realización.





Ajuntament de La Font de la Figuera

- Reuniones de coordinación de sus centros de educación especial.
- Consultas de apoyo adicional en el ámbito sociosanitario.

Las ausencias de la jornada de trabajo causadas por cualquier de los motivos enumerados durarán el tiempo indispensable para la realización, y tendrán que ser justificadas.

ENFERMEDAD Y DEFUNCIÓN

Artículo 51. Permiso por enfermedad

Por enfermedad grave del cónyuge o accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, o una persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio, se tendrá derecho a un permiso de cinco días hábiles según el TREBEP.

Si el hecho causante ocurriera en diferente localidad de la de residencia del personal y además de 100 kilómetros de esta, el permiso será de seis días hábiles.

Por enfermedad grave del cónyuge o accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de cuatro días hábiles.

Si el hecho causante ocurriera en diferente localidad de la de residencia del personal, y además de 100 kilómetros de esta, el permiso será de cinco días hábiles.

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

En el supuesto de que la hospitalización fuera inferior en los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediara certificado de gravedad, este permiso se reducirá en los días que efectivamente el familiar del afectado haya sido hospitalizado.

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





Ajuntament de La Font de la Figuera

Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del artículo anterior.

Para el cómputo de los plazos en la misma o diferente localidad se tomará como referencia el término municipal de la residencia habitual de la persona solicitante.

Artículo 52. Permiso por cura de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

El Ayuntamiento podrá conceder, siempre que las dos personas progenitoras, adoptadoras, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella percibiendo las retribuciones íntegras, para la cura del hijo o hija menor de edad afectado por cáncer o por otra enfermedad grave.

El cáncer u otra enfermedad grave de la persona menor tendrá que implicar un ingreso hospitalario de larga duración que requiera su cura directa, continua y permanente. Se considerarán también como situaciones protegidas:

- a)** La continuación del tratamiento médico o cura del menor en el domicilio después del diagnóstico y hospitalización por cáncer o enfermedad grave.
- b)** Cuando exista una recaída o agudización del menor por el cáncer o la misma enfermedad grave, incluidos aquellos supuestos en los cuales no sea necesario un nuevo ingreso hospitalario, y requieran de una cura directa, continuo y permanente.

La acreditación que el menor sufre cáncer u otra enfermedad grave, así como la necesidad de su cura directa, continuo y permanente durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, se efectuará mediante informe del personal facultativo responsable de la asistencia médica de la persona afectada por la enfermedad.

En los supuestos de recaída o agudización del cáncer o de la misma enfermedad grave, tendrá que aportarse nuevo informe médico del personal facultativo que asista al menor en el cual se acredite esta circunstancia y la necesidad de curas directas, continuas y permanentes.

El personal que tenga derecho al permiso regulado en este artículo percibirá sus retribuciones íntegras, con independencia de la reducción de jornada autorizada.

Sin embargo, cuando concurren en las dos personas progenitoras, adoptadoras, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a esta reducción de jornada o, si procede, puedan tener la condición de persona beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que los sea aplicable, se tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra





Ajuntament de La Font de la Figuera

persona progenitora, adoptadora o acogedora de carácter preadoptivo o permanente no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como persona beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea aplicable. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Así mismo, en el supuesto de que ambos progenitores tengan la condición de personal empleado público y prestan servicios en el mismo órgano o entidad, se podrá limitar el ejercicio simultáneo de esta reducción de jornada por razones fundadas en el funcionamiento correcto del servicio.

La reducción de jornada podrá concederse hasta un porcentaje máximo del 99% cuando se trate de un ingreso hospitalario ocasionado por el cáncer u otra enfermedad grave, así como cuando se esté en una fase crítica del tratamiento según conste en el informe médico.

En el resto de casos no incluidos en el párrafo anterior, el porcentaje de reducción de jornada podrá ser de hasta el 75%.

Siempre que resulte compatible con el funcionamiento correcto de los servicios se podrá autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas por el tiempo que resulto estrictamente necesario según informe médico.

El permiso se concederá por un periodo inicial de hasta un mes. Sin embargo, mientras subsista la necesidad de la cura directa, continua y permanente se prorrogará por periodos de hasta dos meses y, como máximo, hasta que la o el menor cumpla los 23 años, y hasta los 26 años en caso, que la persona causante tenga una discapacidad igual o superior al 65%.

En el supuesto de que el informe médico determine la necesidad de un tiempo inferior o superior, se concederá por el periodo indispensable que conste en el informe. La concesión de las sucesivas prórrogas requerirá en cada caso previa solicitud de la persona interesada, a la cual tendrá que acompañar un nuevo informe médico actualizado que acredite la necesidad de las curas de la o el menor.

Artículo 53. Permiso por defunción

Por defunción de la persona cónyuge, pareja de hecho o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 4 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 6 días hábiles cuando sea en diferente localidad y que esté, al menos, además de 100 kilómetros de esta.

Cuando se trate de defunción de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 3 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de 5 días hábiles cuando sea en diferente localidad y que esté, al menos, además de 100 kilómetros de esta.





Ajuntament de La Font de la Figuera

Los días en que se haga uso de este permiso tendrán que ser consecutivos e inmediatamente posteriores al hecho causante.

Únicamente se computará como permiso el día de la defunción cuando la persona no inicio la jornada de trabajo que le correspondiera realizar ese día.

Para el cómputo de los plazos en la misma o diferente localidad se tomará como referencia el término municipal de la residencia habitual de la persona solicitante.

Artículo 54. Permiso por pruebas selectivas y exámenes.

El personal dispondrá de permiso el día del examen, para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier Administración Pública, a exámenes finales y otras pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral. Se entienden incluidos en este permiso los exámenes parciales siempre que tengan carácter eliminatorio.

No obstante lo anterior, se recomienda que el empleado o la empleada publica no haga un uso desproporcionado de este permiso si, además, con esto se produce una alteración negativa/deficiente en el funcionamiento del servicio del departamento correspondiente.

Si se trabajara en periodo nocturno se podrá optar por la noche anterior o posterior al hecho causante, para iniciar el permiso.

El empleado o la empleada pública tendrá que comunicar a su inmediato superior con la debida antelación la solicitud del permiso, y, si con la aprobación del permiso se altera negativamente el servicio correspondiente, el permiso concedido podrá limitarse únicamente al tiempo imprescindible para la realización del examen o prueba que se trate.

Artículo 55. Permiso para deber inexcusable y por motivos derivados de la conciliación familiar

Se tendrá derecho al tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, o por motivos de conciliación laboral y familiar.

A título enunciativo y no limitativo, se entenderá para deber inexcusable de carácter público y personal:

- a) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, o cualquier otro organismo oficial.
- b) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- c) Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los anteriores cuando derivan estrictamente del cargo electivo de Regidor/a, así como de diputada o diputado.





Ajuntament de La Font de la Figuera

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

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

Se tendrá derecho por los siguientes motivos derivados de la conciliación familiar, para:

a) Asistir a las tutorías o reuniones con el personal docente.

b) Para realizar trámites previos a la adopción o acogida.

Artículo 56. Permisos por funciones representativas

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine, previa notificación del trabajador o trabajadora al Ayuntamiento y posterior justificación.

Artículo 57. Permisos por traslados de domicilio habitual

Por traslado de domicilio dos días hábiles.

Se tendrá que justificar documentalmente este cambio.

NACIMIENTO Y ADOPCIÓN

Artículo 58. Permiso para asistir a técnicas prenatales y de fecundación asistida

El personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas de preparación al parto, así como para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida para su realización y que tengan que realizarse dentro de la jornada laboral, previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 59. Permiso por cuestiones relacionadas con la adopción o acogida o guarda con fines de adopción.

En los casos de adopción, acogida o guarda con fines de adopción se tendrá permiso para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación, así como para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que tengan que realizarse dentro de la jornada de trabajo.





Ajuntament de La Font de la Figuera

Artículo 60. Permiso por estado de gestación.

Las personas ocupadas públicas en estado de gestación disfrutarán de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.

Artículo 61. Permiso por interrupción del embarazo

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

Artículo 62. Permiso por nacimiento en caso de parte.

En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada descendiente a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores. Se incrementará en dos semanas más en caso de nacimiento de hijo o hija con diversidad funcional.

El permiso se distribuirá a opción de la madre biológica siempre que las seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de defunción de la madre biológica, con independencia que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, si procede, de la parte que le resto de este, computado desde la fecha del parto y sin descontar la parte que la madre biológica hubiera podido disfrutar antes del parto.

Además, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre biológica, en el supuesto de que los dos progenitores trabajen, esta, al iniciarse el periodo de descanso por nacimiento, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de manera simultánea o sucesiva con el de la madre biológica, aunque en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre biológica, esta se encuentre en situación de Incapacidad Transitoria.

Todo esto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de goce, 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





Ajuntament de La Font de la Figuera

servicio lo permiten, y en los términos que reglamentariamente se determinan, 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 tenga que 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 defunción 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 periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

No obstante lo anterior, se estará al que se dispone reglamentariamente en las normativas superiores correspondientes, y se adaptará lo dispuesto aquí a las modificaciones o actualizaciones correspondientes.

Artículo 63. Permiso por nacimiento de hijas o hijos prematuros

Por nacimiento de hijas o hijos prematuros o que por cualquier otra causa tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal tendrá derecho a ausentarse durante un máximo de dos horas diarias y percibirá las retribuciones íntegras.

Artículo 64. Permiso en caso de adopción o acogida.

En los supuestos de adopción o de acogida, preadoptivo o permanente, aunque estos sean provisionales y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogida múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a la elección del personal, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida bien a partir de la resolución judicial por la cual se constituya la adopción. Se incrementará en dos semanas más en caso de adopción o de acogida, preadoptivo o permanente aunque estos sean provisionales de hijo o hija con diversidad funcional.

En el supuesto de que ambos progenitores trabajan, el permiso se distribuirá a opción del personal, que podrán disfrutar-lo de manera simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de estos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.





Ajuntament de La Font de la Figuera

En los supuestos de adopción o acogida internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado/da, el permiso de nacimiento previsto podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la cual se constituye la adopción. Se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, que podrá fraccionarse o ser continuado en función de la tramitación que requiera en el citado país de origen del menor.

Este permiso se disfrutará también, en iguales condiciones, en los supuestos en los cuales se constituya judicialmente una tutela sobre menores que comporte la convivencia permanente entre el tutor o tutora y los menores tutelados.

Con independencia del permiso de adopción internacional, el permiso por adopción o acogida, tanto preadoptivo como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogida.

Los supuestos de adopción o acogida, tanto preadoptivo como permanente o simple previstos en este artículo, serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que se regulan, de forma que la acogida simple tendrá que tener una duración no inferior en un año.

También se ampliará en dos semanas en los supuestos de adopción o acogida de menores que por sus circunstancias y experiencias personales o que para provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, y se garantizará la plenitud de derechos económicos del personal y durante todo el periodo de duración del permiso, y, si procede, durante los periodos posteriores al goce de este si, de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de goce del permiso.

En todo caso, el disfrute de este permiso no impedirá la participación en los cursos de formación que convoque la Administración.

Artículo 65. Permiso en caso de adopción internacional

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el personal tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración y percibirá durante este las retribuciones completas.





Ajuntament de La Font de la Figuera

Artículo 66. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogida o adopción de un hijo o hija.

Este permiso tendrá una duración de 16 semanas de las cuales las 6 semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán, en todo caso, de descanso obligatorio.

Este permiso se ampliará en 2 semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de diversidad funcional del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogida múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogida, o de la resolución judicial por la cual se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las 6 primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogida o decisión judicial por la cual se constituya la adopción.

En el supuesto de que ambos progenitores trabajan y transcurridas las 6 primeras semanas, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevar-se a término de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses. En el caso del goce interrumpido se requerirá, para cada periodo de goce, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el supuesto de que se optará por el disfrute del presente permiso con posterioridad en la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiera solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de 12 meses en jornadas completas, será a la finalización de ese periodo cuando se dará inicio al cómputo de las 10 semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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





Ajuntament de La Font de la Figuera

que permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En caso de defunción de la madre biológica, con independencia que realizará o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a las 16 semanas previstas para la madre biológica.

En los casos de defunción del hijo o de la hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorpore al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio.

Durante el goce de este permiso, transcurridas las 6 primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Artículo 67. Permiso de lactancia.

El personal, por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses o por acogida o adopción en idéntico supuesto, tendrá derecho en una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, por cada hijo/a menor. Este permiso se incrementará en la misma proporción por parte, adopción o acogida familiar múltiple. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

El personal, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada por el mismo tiempo y con la misma finalidad.

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

Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogida o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Adicionalmente, se estará al que se dispone en la normativa vigente, en relación al subsidio especial por permiso de cura del lactante.

DERECHO A LA FORMACIÓN DURANTE EL PERMISO POR NACIMIENTO Y EXCEDENCIAS





Ajuntament de La Font de la Figuera

POR CURA DE HIJOS/SE, FAMILIARES

Artículo 68. Durante el disfrute del permiso por nacimiento, en todos los supuestos, la persona empleada pública podrá participar en los cursos de formación que se convocan para los empleados del Ayuntamiento de La Font de la Figuera, y será este el encargado de informar este personal de los cursos.

DERECHO A LA JORNADA EN TIEMPO PARCIAL

Artículo 69. Los permisos por nacimiento para la madre biológica y por adopción y del progenitor diferente a la madre biológica, guarda con fines de adopción o acogida, tanto temporal como permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los empleados/des y si lo permiten las necesidades del servicio. En el supuesto de parte, se excluyen de esta posibilidad las seis primeras semanas de descanso obligatorio para la madre biológica.

Para que puedan disfrutarse a tiempo parcial, la persona interesada tendrá que solicitarlo con una antelación de quince días hábiles, acompañando informe de la persona responsable de la unidad administrativa en que estuviera destinada, en el cual se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

La Alcaldía o en quien delegue ésta, a la vista de la sola licitud y del informe correspondiente, dictará resolución con una antelación mínima de cinco días naturales a la fecha de goce pretendida. La falta de resolución expresa en el plazo antedicho tendrá efectos estimatorios.

Esta solicitud podrá realizarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse en todo el periodo de descanso o aparte de este, sin perjuicio del que se dispone en el apartado siguiente.

El disfrute a tiempo parcial del permiso se ajustará a las siguientes reglas:

a) Este derecho podrá ser ejercido por cualquier de las dos personas progenitoras, y en cualquier de los supuestos de goce simultáneo o sucesivo del periodo de descanso.

En el supuesto de nacimiento, la madre biológica no podrá hacer uso de esta modalidad del permiso





Ajuntament de La Font de la Figuera

durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio.

b) El periodo de disfrute se aplicará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, la cual se fijará a elección de la persona interesada, y no podrá ser inferior, en ningún caso, en mitad de su jornada ordinaria, ni superar la duración establecida para el permiso.

c) El disfrute del permiso será ininterrumpido. Una vez acordado solo podrá modificarse por iniciativa de la persona interesada y únicamente por causas relacionadas con su salud o la de la menor o el menor.

d) Durante el periodo de goce del permiso a tiempo parcial no podrá la persona beneficiaria prestar servicios extraordinarios fuera de la jornada de trabajo que realice a consecuencia de la concesión de este permiso.

Cuando las necesidades del servicio lo permiten, se concederá a la persona interesada la parte de jornada solicitada para el disfrute del permiso a tiempo parcial que convenga a sus intereses personales.

El permiso a tiempo parcial será incompatible con el disfrute simultáneo por la misma persona de los permisos previstos por lactancia, nacimiento de hijas o hijos prematuros y con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

DERECHO AL MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 70. El personal que haya hecho uso del permiso por nacimiento, adopción o acogida tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resultan menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las cuales hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Ningún permiso relacionado con la conciliación personal o familiar supondrá merma en las condiciones económicas.

En los casos previstos en los artículos 62, 64 y 66, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, y se garantizará la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, si procede, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, si procede, durante los periodos posteriores al goce de este, si





Ajuntament de La Font de la Figuera

de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de goce del permiso.

CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Artículo 71. Jornada laboral

La jornada laboral, con el límite máximo semanal, se ajustará a la que establezca en cómputo anual para la administración local la autoridad competente, y corresponderá a la Mesa General de Negociación establecer un horario genérico y la respectiva adecuación de los horarios especiales. En todos los casos, se establecen criterios que permiten conciliar la prestación del servicio a la ciudadanía con la vida familiar.

Para lo cual la Corporación se compromete a revisar las jornadas de trabajo existentes por servicios, y a estudiar las modificaciones que sean posibles y que garanticen el principio básico establecido en el párrafo anterior.

El tiempo de asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación organizados por el órgano competente y autorizados por la Comisión de Formación en materia de formación continua, computará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos, tanto si tiene lugar dentro de la Jornada Laboral, como fuera de esta.

Artículo 72. Justificación de ausencias

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

a) Ausencias a causa de enfermedad o accidente sin que se haya expedido parte médico de baja : el personal comunicará su ausencia y la razón de esta a la unidad de personal o órgano o persona responsable, con preferencia durante la hora después del inicio de la jornada, excepto causas justificadas que lo impidan. En todo caso, después de la reincorporación al puesto de trabajo tendrá que presentar justificando expedido por el facultativo competente si la ausencia es de dos o tres días de duración o, si es inferior, cuando exista reiteración.

b) Ausencia por incapacidad temporal: según lo dispuesto en la normativa estatal, el personal no ha de presentar los partes de baja a la entidad, no obstante, tendrá que comunicar durante los tres primeros días su situación de Incapacidad Temporal a la persona responsable.

Una vez expedido parte médico de alta, la incorporación al puesto de trabajo tiene que ser el primer día hábil siguiente a la expedición.





Ajuntament de La Font de la Figuera

c) Ausencias por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural: el personal tendrá que presentar la documentación exigida en la normativa aplicable en materia de seguridad social.

Si las ausencias, aunque justificadas, son reiteradas, se valorará la situación entre las o los representantes sindicales y la dirección correspondiente, a instancia de cualquier de las partes, y se propondrá conjuntamente la solución adecuada al caso.

Los descuentos por faltas de asistencia injustificadas al trabajo o incumplimiento de jornada se determinarán en conformidad con lo previsto en la legislación en vigor.

Las faltas de asistencia al trabajo, totales o parciales, de las empleadas públicas víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas durante el tiempo y en las condiciones en que así se determine por los servicios sociales o de salud, según proceda.

Así mismo, tendrán la consideración de justificadas las faltas de asistencia al trabajo de las víctimas de violencia terrorista durante todo el tiempo que precisen para hacer efectivo su protección o su derecho a la asistencia social integral, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la cual se encuentran sometidas.

Artículo 73. Reducción de jornada

1. Se tendrá derecho a la reducción de jornada hasta la mitad de esta, con disminución proporcional de retribuciones :

a) Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor, persona mayor que requiera especial dedicación, o persona con un grado de diversidad funcional igual o superior al 33% que no ejerza actividad retribuida que supere el salario mínimo interprofesional.

b) Para tener a su cargo al cónyuge o pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requiera especial dedicación.

c) Personal que para tener reconocido un grado de diversidad funcional o por razón de enfermedad larga o crónica no pueda realizar su jornada laboral completa, extremo que tendrá que acreditar-se inicialmente por la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades y, en aquellos casos en que sea revisable, ratificarse de manera anual por esta Unidad.

2. Se podrá solicitar reducción de jornada de una hora diaria sin disminución de retribuciones por las causas siguientes:

a) Por las causas previstas en los apartados a) b) y c) del número 1.





Ajuntament de La Font de la Figuera

Sin embargo, en el caso de guarda legal de niñas o niños de 12 años o menores, se podrá conceder únicamente cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

- 1.º Que el menor requiera especial dedicación
- 2.º Que la niña o niño tenga 3 años o menos.
- 3.º Que tenga a su cargo dos o más niñas o niños de 12 años o menores.
- 4.º Que se trate de familia monoparental o numerosas.

b) Durante un plazo máximo de 6 meses, a contar desde la fecha de finalización del permiso correspondiente, por adopción, acogida o guarda con fines de adopción, de un menor de más de 12 meses, que por sus circunstancias y experiencias personales debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes o que, para provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar.

3. Cuando por razones de enfermedad muy grave haya que atender la cura del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado, el personal funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido y por el plazo máximo de un mes.

Para el disfrute de esta reducción se requiere informe del facultativo que asiste al paciente que determine que la enfermedad es muy grave y la necesidad de curas para atender la persona enferma.

Esta reducción quedará sin efecto, aunque no haya transcurrido el plazo máximo de un mes, en caso de alta o defunción del familiar.

En el supuesto de que hubiera más de un beneficiario de este derecho por el mismo sujeto causante, podrán disfrutar de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

4. Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de un tercio de la jornada sin reducción de haberes, o bien de un 50% de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquella.

5. La personal víctima de violencia terrorista tendrá derecho a una reducción de jornada en los mismos términos previstos en el apartado anterior.

6. Cuando el personal se reincorpore al servicio efectivo desprendido de la finalización de un tratamiento oncológico podrá solicitar, durante el plazo máximo de un mes desde la fecha del alta médica, una reducción de hasta el 25% de la jornada sin reducción de haberes. Este plazo podrá ampliarse en un mes más cuando el personal justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento oncológico.





Ajuntament de La Font de la Figuera

Los órganos competentes en materia de personal concederán esta reducción cuando esta favorezca la plena recuperación funcional de la persona o evito situaciones de especial dificultad o penuria en el ejercicio de su trabajo. La persona solicitante tendrá que acompañar la documentación acreditativa de la existencia de esta situación.

Artículo 74. Disposiciones comunes a las reducciones de jornada

1. Las reducciones de jornada previstas en el artículo anterior son incompatibles entre sí, excepto las excepciones que se determinan en la normativa vigente.
2. En el supuesto de que se tenga derecho al disfrute simultáneo de varias reducciones de jornada compatibles entre sí, solo podrá concederse una de ellas sin deducción de retribuciones, y al resto se los aplicará la deducción proporcional que corresponda.
3. Si varios funcionarios o funcionarias del Ayuntamiento de La Font de la Figuera tuvieron derecho a una reducción de jornada respecto a un mismo sujeto causante, podrán disfrutar de este derecho de manera parcial.

En estos casos, las solicitudes de reducción de jornada parcial tendrán que presentarse de manera simultánea indicando tanto el número global de horas de reducción como el número concreto que disfrutará cada uno de ellos. El disfrute de la reducción de manera parcial será ininterrumpido, es decir, una vez concedido solo podrá modificarse el régimen pactado mediante nueva solicitud y resolución del órgano competente.

4. El personal acogido a las anteriores reducciones de jornada verá disminuida proporcionalmente la jornada que realice en las situaciones previstas en este convenio.
5. El personal que solicite dejar sin efecto una reducción de jornada no podrá empezar a disfrutar otra por la misma causa hasta que transcurra, como mínimo, un mes desde que se dejó sin efecto la reducción anterior.
6. Las reducciones de jornada que comporten disminución de retribuciones serán concedidas por la Alcaldía. En el supuesto de que no comporten disminución de retribuciones, será el órgano competente en materia de personal del Ayuntamiento de La Font de la Figuera quién las conceda.
7. El personal tendrá que informar el órgano competente en materia de personal con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
8. Las previsiones del apartado 5 no serán aplicable a las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer ni al personal funcionario víctima de terrorismo que disfruten de una reducción de jornada por esta causa.
9. En los supuestos en que el personal tenga derecho a solicitar una reducción de jornada de una hora diaria sin deducción de retribuciones, pero solicite un número de horas de reducción superior, dirigirá su solicitud a la Alcaldía, la cual resolverá las dos reducciones descontando la hora diaria al





Ajuntament de La Font de la Figuera

número global de horas de reducción solicitadas.

Artículo 75. Flexibilidad horaria

Dentro del cómputo mensual de horas a trabajar y en función del servicio del cual se trate, el personal tendrá capacidad para decidir su propio horario laboral, dentro de unos márgenes fijos y con base en el principio de flexibilidad.

Se establecerá una franja de horas fijas de obligada presencia y un horario flexible comprendido entre unos márgenes que hagan factible la recuperación de las horas hasta llegar al cómputo mensual establecido.

En todo caso, se podrá flexibilizar el horario fijo del personal en los siguientes supuestos:

a) En un máximo de una hora para los quién tengan a su cargo personas mayores que requieran una especial dedicación, hijos/se menores de 15 años, así como niños o niñas en acogida tanto preadoptiva como permanente, aunque estos sean provisionales, de esta edad y quien tenga a su cargo personas con diversidad funcional o afinidad o persona dependiente tutelada por resolución judicial con quien conviva. Así como para las empleadas públicas en estado de gestación y el personal que por razón de enfermedad larga o crónica no pueda realizar su jornada laboral completa.

b) En un máximo de dos horas cuando se trate de familias monoparentales o numerosas y, con carácter excepcional y para un tiempo limitado, previa autorización, por motivos relacionados con la atención a la familia.

c) En un máximo de dos horas para los quién tengan hijos o hijas, niños o niñas en acogida tanto preadoptiva como permanente, aunque estos sean provisionales, con diversidad funcional con el fin de conciliar, cuando coincidan los horarios educativos ordinarios de integración y educación especial, así como con otros centros donde estos diversidad funcionales reciben atención, con los horarios propios de los puestos de trabajo. Además, podrán ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de coordinación especial donde se reciba tratamiento o para acompañarlo sí tiene que recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

En el caso de ser padre o madre de familia numerosa o monoparental, hasta el día que cumpla 15 años de edad lo o la menor de los hijos o hijas.

d) El tiempo necesario y, si procede, la adaptación del turno de trabajo para el personal víctima de violencia sobre la mujer, con el fin de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acreditan los servicios sociales o de salud, según proceda.

En el caso del personal sujeto a horarios especiales, para la aplicación de estas medidas de flexibilidad horaria se negociarán las fórmulas en la TGN de forma que se permita la adecuación





Ajuntament de La Font de la Figuera

individual y que no se vean sustancialmente alteradas la prestación del servicio a la ciudadanía ni la carrera profesional.

EXCEDENCIAS POR CURA DE HIJOS/SE Y DE FAMILIARES

Artículo 76. El personal tendrá derecho en un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender la cura de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogida permanente o preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, si procede, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho en un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, el personal para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad inclusivamente, o tenga a su cargo una persona dependiente que, por razones de edad, accidente, enfermedad o diversidad funcional, no pueda valerse por sí misma y no ejerza actividad retribuida.

Si transcurridos los 3 años de excedencia por cura, persiste la situación que la originó, existirá la posibilidad por parte del personal de disfrutar de la licencia por enfermedad.

El tiempo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de esta pondrá fin al que se estuviera disfrutando.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea aplicable.

El personal podrá participar en los cursos de formación que convoque el Ayuntamiento de La Font de la Figuera.

El personal tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo mientras dure el periodo de excedencia.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, especialmente, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

ACTUACIONES RELACIONADAS CON LA VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO, EI ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL

Artículo 77. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia por razón de género,





Ajuntament de La Font de la Figuera

acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual, el Ayuntamiento de La Font de la Figuera protegerá la intimidad de las víctimas, especialmente sus datos personales, las de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Artículo 78. Permiso por razón de violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual

Las faltas de asistencia de las personas empleadas públicas víctimas de violencia por razón de género, acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así se determinan por los servicios sociales de atención, de salud o entidad competente si procede .

Así mismo, la persona víctima de violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrá 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 u 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.

Artículo 79. Excedencia por violencia de género sobre la mujer.

Las empleadas públicass víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previsto sin que resultado de aplicación ningún plazo de permanencia en esta.

Durante los 6 primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, y será computable este periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sean aplicables. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieron, se podrá prorrogar por periodos de 3 meses, hasta un máximo de 18, el periodo en el cual se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con efectos idénticos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los 6 primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, si procede, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Las partes firmantes se comprometen a la elaboración y aplicación real y efectiva de un Plan de Igualdad y de un Plan contra el acoso laboral, por razón de género y el acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual.





Ajuntament de La Font de la Figuera

Artículo 80. La persona empleada pública víctima de violencia machista u homófoba, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo en diferente localidad o en la misma pero en diferente unidad administrativa y siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional.

La persona empleada pública víctima de violencia machista u homófoba que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde estaba prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad que sea vacante de necesaria cobertura.

Para lo cual, les serán facilitados los procedimientos para ocupar un puesto de trabajo en otra localidad mediante el sistema o la situación administrativa legal que se prevea a tal efecto. Mientras tanto se solucionará con comisiones de servicio entre Administraciones Locales con vacantes siempre que se trate de la misma categoría, o derecho preferente en las permutas.

Aun así, en tales supuestos, las corporaciones firmantes estarán obligadas a comunicarse las vacantes situadas en la misma localidad o en las localidades que la persona interesada expresamente solicite.

El puesto de trabajo al cual opte tendrá carácter provisional, y el trabajador podrá volver al lugar de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su lugar provisional

Este traslado tendrá consideración de traslado forzoso.

Las partes firmantes se comprometen a mostrar el reconocimiento y el apoyo debido a las víctimas de violencias machistas y homófobas, y mostrarán públicamente su compromiso en la lucha contra las conductas machistas y homófobas, especialmente en el ámbito institucional.

PARTICIPACIÓN Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 81. En lo que se refiere a participación y derechos sindicales, en las administraciones locales será aplicable lo que se regula en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. En el ámbito del Ayuntamiento se establecerán bolsas de horas sindicales de carácter mensual, de forma que el crédito horario de los representantes de un mismo sindicato pueda ser utilizado indistintamente por cualquier de ellos, en los términos establecidos en la legislación vigente que le sea aplicable.





Ajuntament de La Font de la Figuera

ASISTENCIA SOCIAL (según póliza)

Artículo 82. Fondo para la acción social

El Ayuntamiento de La Font de la Figuera dispondrá de una póliza de seguro colectiva de vida y accidentes en vigor, las garantías del cual se extenderán a todas las personas ocupadas en el Ayuntamiento.

Los Riesgos incluidos son por accidente ,que cubrirá las siguientes:

Defunción por accidente

Invalidez absoluta y permanente por accidente

Artículo 83. Anticipos reintegrables

Los empleados públicos tendrán derecho, para los casos de necesidad justificada, a un préstamo sin interés de hasta tres mensualidades de sus retribuciones. La concesión de este préstamo será otorgada por la Alcaldía.

Las cantidades prestadas se reintegrarán por el trabajador en el periodo de doce a veinte -y-cuatro meses siguientes a la concesión del préstamo o en otro periodo menor a elección del trabajador mediante la detracción mensual de la parte alícuota correspondiente.

Artículo 84. Renovación permiso conducción

En todos aquellos puestos de trabajo dónde como requisito del lugar o plaza exija a tenencia de permiso de conducción, la renovación de este irá a cargo del Ayuntamiento de La Font de la Figuera.

Artículo 85. Ayudas sociales

Se establece un régimen de ayudas sociales que cubrirá algunos de los aspectos esenciales de la salud del personal, como la visión y la audición . Son los siguientes elementos:

Prótesis de la visión:

Vidrios normales	30€ por pieza
Vidrios bifocales o progresivos.	160€ por pieza
Gafas (Monturas)	125€ por pieza





Ajuntament de La Font de la Figuera

Lentillas	120€ por par
-----------	--------------

Prótesis auditivas

Audífonos	300€ por pieza
-----------	----------------

Estos precios se actualizarán anualmente, de acuerdo con el IPC o indicador público mayor, equivaliendo.

La montura únicamente se abonará transcurridos tres años desde la última petición. La renovación de vidrios, lentillas, se abonará transcurridos tres años desde la última petición, salvo que se acredite variación en la graduación o que la necesidad tenga como hecho causando un accidente laboral; en este último caso, se abonará el importe total del coste por el mal producido.

Para las prótesis auditivas, se estará al mismo criterio utilizado para las prótesis de visión. En todo caso, se exceptuará de estos criterios aquellos casos que se demuestre que tengan relación directa de pérdida de audición con el desempeño de un puesto de trabajo. En este caso, se satisfará con la periodicidad que se necesitan estos elementos.

La prescripción será facultativa, pero no se requerirá que lo sea del servicio valenciano de salud .

Serán rechazadas las solicitudes que estén cubiertas por la mutua laboral. A tal efecto, los firmantes se comprometen a establecer los procedimientos para la aplicación de estas subvenciones.

EL ENTORNO Y LO MEDIO AMBIENTE LABORAL

Artículo 86. El incremento de la preocupación social por los temas relacionados con el medio ambiente, obliga las empresas y, especialmente, las Administraciones Públicas a cooperar en la mejora de la gestión medioambiental y a extremar la cura porque no se produzcan daños en el medio ambiente que nos rodea, que podrían ocasionar también daños a la salud de los trabajadores. Igualmente constituye un interés sindical indudable y, por lo tanto , parece conveniente desarrollar esta materia de forma que permita conocer y salvaguardar el posible impacto ambiental, tanto desde la perspectiva interna como externa.

En este sentido se acuerda:

1.- Las/los delegadas/delegados de prevención asumirán competencias relativas al medio ambiente, y serán reconocidos como delegados, también, en esta materia, mientras no se desarrolle.





Ajuntament de La Font de la Figuera

- 2.- Proponer planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y del agua, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes por otros orientados a la producción neta.
- 3.- Facilitar a las delegadas y delegados de prevención y medio ambiente la información sobre situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisan para el análisis de estas anomalías, así como de las medidas que se adoptan para resolverlas. Así mismo, serán consultados e informados previamente a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular el control de emisiones y el tratamiento de desechos, a conocer el cumplimiento por parte de la empresa de las disposiciones legales sobre este tema.
- 4.- Proporcionar a las delegadas y delegados de prevención y medio ambiente los medios y la información necesaria para el ejercicio correcto de sus funciones.
- 5.- El tiempo dedicado a la formación en materia de medio ambiente será considerado, igual que el relativo a seguridad y salud laboral, como tiempo de trabajo efectivo.
- 6.- Se aplicarán los preceptos de respecto al medio ambiente establecidos en la Ley de Contratos del Sector Público para las concesiones públicas.

IGUALDAD

Artículo 87. Elaboración de un Plan de Igualdad

Número de empleados	Aplicación a partir del
151 a 250	7 de marzo de 2020
101 a 150	7 de marzo de 2021
50 a 100	7 de marzo de 2022

Después de la incorporación por el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de la Disposición Transitoria 12.^a en la LO 3/2007, de 22 de marzo, además, se ha impuesto la aplicación gradual en un periodo de tres años, desde el 7 de marzo de 2019, de los artículos 45 y 46 de citada Ley Orgánica, sobre la obligación de contar con planes de igualdad en las diferentes organizaciones en función del número de empleados:

- A) El Ayuntamiento negociará en la Mesa General la elaboración de un Plan de Igualdad de Género





Ajuntament de La Font de la Figuera

en que se establecerán un conjunto de medidas que posibilitan la eliminación de los obstáculos que impidan o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la ocupación pública y en su desarrollo profesional, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional séptima del Estatuto Básico del Empleado público 1.

B) Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, si procede, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación .
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo , incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres .
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral..
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- y) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 88. Prevención frente a el acoso

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

Artículo 89. Elaboración de un Plan de Igualdad y No Discriminación en materia de diversidad funcional.

El Ayuntamiento elaborará y aplicará, de forma negociada con los representantes de los trabajadores, un Plan de Igualdad y No Discriminación en materia de diversidad funcional.

Las características que tienen que reunir este Plan serán las siguientes:





Ajuntament de La Font de la Figuera

- Se realizará un diagnóstico de la situación de partida.
- Se fijarán los objetivos concretos de igualdad para conseguir, las estrategias y prácticas para adoptar para la consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Contemplarán, entre otros, las materias de acceso a la ocupación, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, modificación, suspensión o extinción de la relación laboral, prevención de riesgos laborales, conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso.
- Se incluirán medidas de accesibilidad universal, ajustes razonables y adaptaciones de los puestos de trabajo .
- Se garantizará el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los mismos trabajadores y trabajadoras, a la información sobre su contenido y la consecución.

DERECHOS DIGITALES

Artículo 90. 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 un):

- a) Las herramientas citadas son de propiedad municipal exclusiva y el uso está limitado al ejercicio normal de las tareas asignadas a cada lugar. Por eso, y a todos los efectos, no se podrá utilizar ninguno 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 funcionamiento normal 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 diversidad funcional.
- 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, posando en riesgo la confidencialidad de los datos, así como su integridad, ante los riesgos potenciales de virus, malware, etcétera.





Ajuntament de La Font de la Figuera

e) El incumplimiento de estas normas podrá suponer la adopción de restricciones en la utilización de estos medios y la aplicación, si procede, 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 estos dispositivos.

El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los cuales haya admitido el uso con fines privadas requerirá que se especifiquen de manera precisa los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, como por ejemplo, si procede, la determinación de los periodos 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 manera limitada sin que, en ningún caso, perturbe el funcionamiento normal de la red informática, los equipos informáticos o la prestación de los servicios municipales.

Artículo 91. Desconexión Digital

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

2. El Ayuntamiento, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará en el plazo de TRES MESES una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupan lugares directivos, en la cual definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Artículo 92. Derecho a la Intimidad frente a el Uso de Dispositivos de Videovigilancia y Geolocalización.

1. El Ayuntamiento de La Font de la Figuera informará con carácter previo y de manera expreso, clara y concisa, del uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el puesto de trabajo.

En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia





Ajuntament de La Font de la Figuera

en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores, como por ejemplo vestuarios, lavabos, comedores y análogos .

2. Del mismo modo, el Ayuntamiento de La Font de la Figuera informará de manera expresa, clara e inequívoca a los trabajadores y, si procede, a sus representantes, sobre la existencia y características de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

Las dos 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, diversidad funcional, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO

Artículo 93. A efectos de vigilancia, seguimiento y consultas respecto de este acuerdo se constituirá, en el plazo de un mes a partir de la aprobación del presente acuerdo, una Comisión paritaria integrada por las partes firmantes de este, que se dotará de su propio reglamento de funcionamiento . En ningún caso, esta Comisión Paritaria podrá servir de espacio de negociación y presa de acuerdos, dado que este ámbito estará restringido únicamente, de acuerdo con la normativa vigente, a la Mesa General de Negociación .

Esta Comisión tendrá que reunirse, además de lo que prevea su reglamento, cuando algunas de las partes lo requiera o cuando exista un conflicto de carácter laboral sobre la interpretación del presente acuerdo.

En este sentido, hay que remitirse al contenido del Reglamento de funcionamiento aprobado por el Ayuntamiento La Font de la Figuera donde se regula la composición, funcionamiento, etc. de la Comisión Paritaria.

En cuanto al procedimiento por la resolución de las posibles discrepancias nacidas en el seno de la Comisión Paritaria, las partes acuerdan someterse aquello previsto en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, sienta el Arbitraje obligatorio, de acuerdo con aquello previsto en el artículo 85.3.e) de lo TE.

Cláusulas adicionales

Cláusula adicional primera:

En todo lo no regulado en el presente acuerdo, se estará al que se dispone en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical; el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del





Ajuntament de La Font de la Figuera

Empleado público , aprobado por Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre; así como en el Decreto 42/2019 de 22 de marzo , del Consejo; así como cualquier otra normativa que resulta directamente aplicable.

Cláusula derogatoria

Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos y otras normas municipales que regulan materias o cuestiones contempladas en el presente Convenio y se oponen.

ANEXOS

ANEXO I

RETRIBUCIONES

Apartado Uno: Régimen de Retribuciones.

Al personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo le será aplicable el sistema retributivo previsto en la normativa básica, TREBEP, en la Ley de la Función Pública Valenciana para los funcionarios o la normativa vigente en cada momento, según la clasificación establecida en la Relación de Puestos de trabajo (RPT) o instrumento similar.

Para el personal laboral, las retribuciones básicas y las complementarias fijadas para cada grupo, subgrupo y agrupación profesional, así como las referidas a situaciones de trabajo por turnos, festividad, nocturnidad y jornada partida, se intentará que vayan equiparandose en la medida de lo posible a las establecidas para los lugares similares ocupados por funcionarios.

El incremento salarial anual será el que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

El personal de las entidades locales, no podrá participar de tributos o ingresos de la Administración Local como contraprestación de ningún servicio.

Apartado Dos: Mantenimiento del Poder Adquisitivo

En los supuestos, que la Administración del Estado o de la Generalitat Valenciana compensen la pérdida de poder adquisitivo de su personal (funcionario y laboral o solo funcionario) por la desviación del IPC, esta compensación se abonará también al personal de la entidad local.

Fondo de mejora y compensación : En el supuesto de que la Administración del Estado o la Generalitat Valenciana crean un fondo adicional destinado a la revisión de las retribuciones de sus empleados, la entidad local creará un fondo similar la distribución retributiva del cual será negociada en la TGNEP de la propia entidad.

Apartado Tres: Recibo de salario.





Ajuntament de La Font de la Figuera

La liquidación o pago del salario se efectuará puntualmente y documentado antes de la finalización del mes. El personal tendrá derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, y no se haya realizado dicho pago.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador y trabajadora de un recibo individualizado justificativo del abono. En el recibo de los salarios se hará constar claramente:

Nombre, DNI, Grupo, Subgrupo y categoría, relación jurídica, Nivel o Grado consolidado, Fecha de alta, número de trienios reconocidos, número de la Seguridad Social, Grupo de cotización y número de registro personal.

Nombre de la Entidad Local, nombre del centro y domicilio, número de la Seguridad Social de la empresa y número y nombre del puesto de trabajo que se ejerce.

Día, periodo de pago y total de los días retribuidos.

Todos y cada uno de los conceptos por los cuales se efectúa una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía.

Total, del salario bruto, total de retenciones y total de salario neto.

Fecha de abono o, si procede, datos del domicilio bancario.

El modelo de recibo de salario en el que no se dispone en este artículo y las posibles modificaciones tendrá que ser negociado en la TGNEP de la Entidad Local.

ESTRUCTURA DE LAS RETRIBUCIONES

Apartado Uno: Retribuciones Básicas de los funcionarios

Ap-1. Salario Base. Será el que corresponda a cada uno de los grupos o subgrupos de clasificación que se determinan en la normativa vigente en materia de retribuciones para el personal funcionario de las diferentes categorías. La cuantía será la que se refleje en la plantilla presupuestaria anualmente, respetando en todo caso lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Ap-2. Trienios. Será una cantidad igual para cada uno de los grupos de clasificación por cada tres años de servicios efectivos prestados indistintamente en cualquier Administración Pública, sea de forma continuada o con periodos de interrupción de contratos superiores en un mes natural, que se abonará también al personal interino.

Las cantidades percibidas en concepto de trienios para los diferentes grupos o subgrupos de clasificación, serán las establecidas en la plantilla presupuestaria o RPT, y tendrán como techo la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Se percibirán de acuerdo con su situación el día 1 del mes siguiente en que se perfeccionan.

Cuadro de sistema de retribuciones establecidas por Ley de Presupuestos Generales del Estado





Ajuntament de La Font de la Figuera

para 2024. Estas retribuciones están fijadas en la plantilla presupuestaria.

	SALARIO BASE	TRIENIOS
GRUPO	MP. MES	MP.MES
A1	1.326,90€	51,07€
A2	1147,35€	41,65€
B	1002,94€	36,54€
C1	861,46€	31,53€
C2	716,98€	21,46€
E	656,23€	16,16€

Apartado Dos: Retribuciones Complementarias del personal.

Tal como establece el TREBEP, las retribuciones complementarias del personal funcionario de las administraciones públicas se definirán en la Ley Autonómica de desarrollo. Por eso y con el objetivo de conseguir en un futuro el sistema retributivo homogéneo para todo el personal de la entidad local, las cuantías y estructura de las retribuciones complementarias se adaptarán en el futuro a la nueva normativa, tal como se establece para el proceso de adaptación de clasificación de los lugares.

Hasta que no sea publicada la nueva normativa se recomiendan las siguientes retribuciones complementarias:

Complemento de Destino. Será el correspondiente al nivel asignado al puesto de trabajo que se ejerza fijado y aprobado en la RLT. Los intervalos de los complementos de destino para cada Grupo de titulación, serán los fijados y aprobados en la RLT.

La Generalitat Valenciana actualmente establece los siguientes:

Agrupaciones profesionales, nivel mínimo 10, nivel máximo 14

Subgrupo C2, nivel mínimo 12, nivel máximo 18

Subgrupo C1, nivel mínimo 14, nivel máximo 22

Subgrupo B nivel mínimo 16, nivel máximo 24

Subgrupo A2, nivel mínimo 18, nivel máximo 26

Subgrupo A1, nivel mínimo 20, nivel máximo 30

En el supuesto de que los intervalos de niveles fueron modificados por la Generalitat Valenciana, si





Ajuntament de La Font de la Figuera

estos establecieron unos niveles mínimos superiores a los de la mesa expuesta, se solicitará la revisión y, si procede, modificación de la RLT del Ayuntamiento de La Font de la Figuera.

NIVEL	IMP. MES
10	257,49€
11	284,31€
12	311,19€
13	338,07€
14	364,97€
15	391,78€
16	418,69€
17	445,50€
18	472,37€
19	499,24€
20	526,09€
21	566,36€
22	610,00€
23	653,76€
24	697,43€
25	741,15€
26	835,38€
27	952,17€





Ajuntament de La Font de la Figuera

28	995,93€
29	1039,61€
30	1159,06€

Complemento Específico. Es el complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo de los funcionarios. La valoración de estas podrá tomar como referencia, entre otras, los siguientes conceptos:

- Responsabilidad: especial responsabilidad o mando.
- Especial dificultad técnica.
- Incompatibilidad: la prevista legalmente.
- Dedicación: cuando se esté localizable o se requiera para prestar servicio urgente o extraordinario.
- Trabajo por turnos: turnos rotativos en mañana y/o tarde y/o noche alternativamente.
- Festividad: Jornada entre las 22:00h del viernes y las 08:00 horas de lunes hábil siguiente.
- Nocturnidad: jornada entre las 22:00h y las 08:00 horas.
- Jornada partida.
- Plena dedicación: jornada de 37'5 horas o la que se establezca en cada momento.
- Atención al público continuada
- Manejo de monetario.
- Peligrosidad, penuria y toxicidad, y todas las otras cuestiones detectadas por el comité de seguridad y salud o por el servicio de prevención según la normativa laboral de Seguridad y Salud Laboral.

Las cuantías económicas que se establezcan para cada uno de los conceptos anteriores que integran el complemento específico, serán las mismas para todo el personal acogido en el presente Acuerdo con independencia del tipo de relación contractual con este.

La retribución de cuantías por los conceptos de trabajo por turnos, nocturnidad, festividad y jornada partida son compatibles entre estas.

La percepción de los componentes de este complemento dependerá del lugar que tenga asignado la persona ocupada según la Relación de Puestos de trabajo o instrumento organizativo similar aprobado por la Entidad Local.

Mientras se desarrolla la catalogación y valoración de los puestos de trabajo, se garantizará la retribución actual a la plantilla:

Complemento específico mínimo mensual que se propone y recomienda aplicar a cada grupo y





Ajuntament de La Font de la Figuera

que representa el incentivo mínimo perceptible con carácter básico, será el contenido en la RPT

Complemento de Productividad :

Hasta que se negocie el sistema de evaluación del desempeño para todo el personal de la entidad local se propone continuar aplicando este complemento individualizado o de manera grupal destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal ejerza su trabajo mediante una evaluación del trabajo negociada y objetiva en la aplicación. Desaparecerá en el momento que se apruebe la Relación de Puestos de trabajo .

Las cantidades que se perciben en concepto de complemento de productividad serán de conocimiento público del personal de la entidad local así como de los miembros de la TGNEP en esta y de los representantes sindicales.

La cuantía global del complemento de productividad no podrá exceder del porcentaje que las Corporaciones puedan dedicar de sus presupuestos, y que será establecido por la norma reglamentaria oportuna, RD 861/1986

La aplicación de este complemento se regirá por las siguientes normas:

El Pleno de la Entidad Local, según establece el apartado 5 del artículo 5º del RD 861/1986

La apreciación de la productividad tendrá que realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y la consecución de los resultados u objetivos asignados a este y que serán de conocimiento general.

Las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo en ningún caso originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones a periodos sucesivos.

Apartado Tres: Pagas Extraordinarias:

El personal al servicio de la Entidad Local percibirá dos pagas anuales por importe, cada una de estas, de una mensualidad de retribuciones básicas, trienios y retribuciones complementarias, excepto las percibidas en concepto de servicios extraordinarios fuera de jornada normal y en concepto de cumplimiento de objetivos o productividad (interés, iniciativa o esfuerzo en el desempeño del trabajo y obtención de resultados).

Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior al total del periodo estipulado para el cobro de una paga extraordinaria íntegra, o del componente compensatorio integro, esta se abonará en la parte proporcional que resulto de los meses y días de servicio efectivo prestado.

Apartado Cuatro: Personal Laboral





Ajuntament de La Font de la Figuera

Las retribuciones del personal laboral son las fijadas en la plantilla presupuestaria de cada ejercicio, y es la intención de las partes que, en el momento que sea posible, se adapte a estos empleados el sistema retributivo de los funcionarios y, llegado el momento, la equiparación salarial.

CONDICIONES LABORALES ESPECÍFICAS Y RETRIBUCIONES

Se establecen como criterios orientativos para el establecimiento de retribuciones en situaciones extraordinarias los siguientes:

Apartado Uno: Gratificación por Servicios u Horas Extraordinarias

La cuantía orientativa para el establecimiento de la gratificación por servicios extraordinarios se aprobará por el Pleno, en base al fijado por el RD 861/1986 o norma que lo sustituya será la siguiente :

Servicios extraordinarios

El RDL 5/2015, de 30 de octubre, de Texto Refundido de Estatuto Básico del empleado público, en el **Artículo 24**, establece que la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las leyes correspondientes de cada administración pública atendiendo, entre otras, d) los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

La Ley de la Función Pública Valenciana establece las gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo y que, en ningún caso, podrán ser fijas en la cuantía ni periódicas en el devengo, y serán objeto de publicidad al resto del personal funcionario del organismo y a la representación sindical.

1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las presentes normas se aplicarán al personal funcionario de carrera o interino , al personal laboral, fijo o indefinido no fijo, personal con habilitación del Ayuntamiento de La Font de la Figuera.

2.- CONCEPTO

Los servicios extraordinarios son los realizados fuera de la jornada habitual de trabajo , para encargos absolutamente excepcionales, y que no cumplan los requisitos exigidos para el Complemento de Productividad regulado en el reglamento oportuno.

3.- CRITERIOS, CUANTIFICACIÓN Y ASIGNACIÓN DE LAS GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.





Ajuntament de La Font de la Figuera

Aunque el criterio general del Ayuntamiento de La Font de la Figuera pueda ser el de la compensación de las horas realizadas, de acuerdo con aquello previsto en el artículo 35.1 ET (aquellas horas de trabajo que se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo), es el trabajador o trabajadora quién, en última instancia, tiene que decidir sobre si prefiere compensar o que se le retribuyan los servicios extraordinarios realizados.

Existen unos ciertos servicios en el ayuntamiento que, si se compensaron todas las horas realizadas como servicios extraordinarios, quedarían desatendidas las funciones que ejercen, cosa que podrá causar un perjuicio relevante en el funcionamiento del Ayuntamiento. A modo de ejemplo, personal de la brigada de obras y servicios, entre otros. En estos casos, el más indicado, en todo caso, sería retribuirlos.

Si en un mismo servicio, se observa una realización excesiva de servicios extraordinarios, se estudiará la situación del servicio y se valorará la contratación de más personal. Si las horas realizadas fuera de la jornada se compensan, esta compensación tiene que realizarse antes del 31 de marzo del año siguiente al hecho que se hayan realizado; en caso contrario, excepto casos excepcionales y debidamente motivados, ya no podrán disfrutarse.

Las gratificaciones por servicios extraordinarios se retribuirán en función del tiempo dedicado por el empleado o empleada, a razón de las siguientes cuantías, que mejoran lo previsto en el Convenio Colectivo de aplicación al Ayuntamiento de La Font de la Figuera, es decir, el II Acuerdo marco entre la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF para el personal al servicio de las administraciones locales de la Comunidad Valenciana, en el Anexo I:

HORA de servicio extraordinario realizado	COMPENSACIÓN ECONÓMICA	EN DESCANSO
Día laborable	(SB + CD + CE) / jornada+50%	2 horas
Nocturno, domingo o festivo.	(SB + CD + CE) / jornada+75%	2 h. 30 m
Nocturno y Festivo.	(SB + CD + CE) / jornada+100%	3 horas*
Festivo especial	(SB + CD + CE) / jornada+125%	3 h. 30 m*

*Festivo especial: noche del día 24 de diciembre, día 25 de diciembre, noche del día 31 de diciembre y el 1 de enero.





Ajuntament de La Font de la Figuera

(SB es igual a salario base, CD es igual a complemento de destino y CE es igual a complemento específico. Las cuantías de estos conceptos retributivos –incluidas pagas extras- están referidas al total anual, igual que la jornada).

4.- TRAMITACIÓN Y EVALUACIÓN

El procedimiento de tramitación y evaluación de los servicios extraordinarios será el siguiente:

1.º- La persona responsable del servicio comunicará y justificará debidamente la necesidad de realizar servicios extraordinarios, utilizando impreso con este fin (Anejo I), en el cual indicará el día o días, las horas y el motivo.

2.º- El regidor de Personal o la Alcaldía autorizará o no la realización de este servicio extraordinario.

3.º- La persona trabajadora, valorando la justificación de la urgencia o no de la situación, podrá optar para aceptar o rechazar la realización de horas. Este punto se eludirá en casos de urgencia, necesidad o imprevistos que causan bastante mayor, debidamente justificado en todos los casos.

4.º- En el supuesto de que el servicio fuera autorizado y debidamente justificado, una vez prestado, la persona ocupada comunicará, utilizando el impreso con este fin (Anexo II) la realización efectiva de este, en los días y horas que corresponda, al regidor de Personal y su voluntad de compensar o cobrar las horas realizadas.

5.º- Finalmente, el regidor de Personal o la Alcaldía firmará la conformidad con los servicios extraordinarios descritos y efectivamente realizados, y se comunicará al departamento de Personal o al de Intervención, según si la gratificación será con descanso o con retribución.

El departamento de Intervención llevará el seguimiento de las horas extraordinarias que sean retribuidas.

5.- PROHIBICIÓN DE CONCURRENCIA CON LA PERCEPCIÓN DE GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.

En ningún caso se podrá reconocer cuantías en concepto de gratificaciones por servicios extraordinarios cuando se otorgan como complemento de productividad, realizados por uno/a mismo/a empleado/da fuera de la jornada laboral ordinaria, con motivo de la misma actividad o causa y durante el mismo periodo de tiempo.

6.- PUBLICIDAD

La cantidad que perciba cada empleado/da de la plantilla por este concepto será de su conocimiento. Así mismo podrán tener acceso a toda la información en lo referente a las cantidades aprobadas para la plantilla y el motivo por el cual se concede, los/las representantes sindicales, así





Ajuntament de La Font de la Figuera

como los partidos políticos con representación política en el Ayuntamiento, en los términos y conforme al régimen de protección de los datos de carácter personal previsto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales, y la normativa de desarrollo .

En todo caso, este acuerdo se estará a las condiciones pactadas y en uso por la Policía Local del Ayuntamiento de La Font de la Figuera (Anexo IV) del Convenio de Funcionarios.

Apartado Dos: Trabajo a Turnos o en jornada partida

Cuando corresponda el abono por trabajo por turnos, o por jornada partida dentro del Complemento Específico, y hasta que se realice la Valoración de Puestos de trabajo, se podrá tomar como referencia las siguientes cantidades mínimas:

SUBGRUPO A1:	34,26€ esta cantidad se tendrá en cuenta con la fórmula antes descrita, en el recuadro anterior
SUBGRUPO A2:	35,58€ esta cantidad se tendrá en cuenta con la fórmula antes descrita en el recuadro anterior
SUBGRUPO C1:	46,45€ esta cantidad se tendrá en cuenta con la fórmula antes descrita en el recuadro anterior
SUBGRUPO C2:	27,85€ esta cantidad se tendrá en cuenta con la fórmula antes descrita en el recuadro anterior
AGRUPACIONES, E:	27,85€ esta cantidad se tendrá en cuenta con la fórmula del recuadro anterior

La percepción de esta retribución es compatible con la correspondiente por nocturnidad y festividad .

Apartado Tres: Trabajo Nocturno

De igual manera, el personal que realice la jornada de trabajo en horario nocturno entre las 22 y las 6 horas se podrá computar por cada módulo de 8 horas las siguientes cuantías:

SUBGRUPO A1:	43,58€
SUBGRUPO A2:	35,46€
SUBGRUPO C1:	29,19€
SUBGRUPO C2:	25,19€





Ajuntament de La Font de la Figuera

AGRUPACIONES:	25,19€
---------------	--------

La percepción de esta retribución es compatible con la correspondiente a trabajo por turnos o jornada partida y festividad .

Apartado Cuatro: Trabajo en Festivos

Así mismo, cuando el personal realiza una jornada entre las 22 y las 24 horas en festivos, se podrá tomar como referencia para ser retribuido cada módulo de 8 horas, en las cuantías que se proponen a incluir en el complemento específico, o la parte proporcional correspondiente a las horas efectivamente realizadas.

SUBGRUPO A1:	49,59€
SUBGRUPO A2:	37,49€
SUBGRUPO C1:	35,96€
SUBGRUPO C2:	28,10€
AGRUPACIONES:	28,10€

La percepción de esta retribución es compatible con la correspondiente por trabajo por turnos o jornada partida y nocturnidad .

Apartado Cinco: Indemnizaciones por Razón del Servicio

En este apartado será aplicable lo previsto en la normativa de aplicación para el personal funcionario.

Apartado Seis: Situación de Incapacidad

En todas las situaciones de IT, incluidas por riesgo en el embarazo y lactancia , enfermedad común o laboral o accidente que incapacito al trabajador/a para el desarrollo normal de sus funciones habituales, la persona afectada pasará a situación de licencia con plenitud de derechos mientras no paso a situación diferente a la de IT. Durante este periodo percibirá el salario fijo que estaba percibiendo en situación de alta.

Apartado Siete: Dedución de Retribuciones.

Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada, sin estar contemplada como permiso ni otros conceptos regulados en este Acuerdo, dará lugar a la deducción proporcional de retribuciones que no tendrá carácter sancionador.

Así mismo , el descuento a efectuar por la Corporación al personal que se acoge al derecho de huelga se llevará a cabo por el tiempo en que se haya permanecido en esta situación aplicando la





Ajuntament de La Font de la Figuera

siguiente fórmula para el cálculo del valor de una hora: salario íntegro mensual dividido por treinta y dividido por el número de horas medianas en el día que el personal tuviera que realizar.

ANEXO II

Definiciones

A efectos del que se dispone en este Acuerdo se entenderá por:

Pareja de hecho : persona que respecto de la persona de referencia mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de uniones de hecho .

Familiar: persona que mantenga respecto del sujeto de referencia cualquier grado de parentesco , acreditado según lo dispuesto en el artículo 3.3.

A efectos de este acuerdo, y las normas de desarrollo , se considerará familiar al cónyuge o pareja de hecho exclusivamente en aquellos apartados en que se establezca expresamente.

Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad: padres, hijos, parientes políticos y cónyuge o pareja de hecho de la hija o hijo.

Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad: hermanos, abuelos, nietos; o por afinidad: hermanos, abuelos y nietos del cónyuge o pareja de hecho.

Necesitar especial dedicación: supone que hace falta que el sujeto reciba tratamiento, atención, curas o asistencia continuada por terceras personas a causa de problemas de salud , entendida esta última como bienestar físico, psíquico y social.

Informe del órgano competente de la administración sanitaria: informe del Inspector Médico de Zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe facultativo del médico responsable del paciente.

Convivencia: relación basada en la cohabitación en el mismo domicilio.

Tener a su cargo: relación de dependencia que no implica convivencia.

Cura directa: relación de dependencia que implica convivencia.

Enfermedad grave: se considera como tal la hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria o en la cual sea acreditada por el facultativo responsable la gravedad de esta. En todo caso , se estará al que se dispone en el RD 1148/2011, de 29 de julio , o normativa vigente en cada caso, en que se recogen las enfermedades consideradas graves.

Guarda legal o custodia : Guarda con fines de adopción o acogida , tanto temporal como permanente, así como guarda legal de otra persona.

Relación de dependencia : Estado en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la diversidad funcional, precisan de la atención de otra u otras personas para realizar actividades básicas de la vida diaria.





Ajuntament de La Font de la Figuera

ANEXO III

Acreditaciones

La situación de convivencia tiene que ser acreditada mediante certificado de empadronamiento expedido por el Ayuntamiento de residencia; sin embargo, si se demuestra convivencia con otros medios, como el certificado de parejas de hecho.

La condición de diversidad funcional tiene que ser acreditada mediante certificación oficial de minusvalidez expedida por la Conselleria competente en la materia o, si procede, órgano equivaliendo otras Administraciones Públicas.

A efectos de este acuerdo, los términos minusválido, diversidad funcional y disminuido se entienden terms equivalentes, aunque es preferente el uso del concepto persona con diversidad funcional.

El grado de parentesco y la relación familiar se tendrá que acreditar con el libro o libros de familia, certificación del Registro Civil o bien con la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.

La guarda legal tiene que acreditar-se mediante resolución judicial o documento de formalización de la acogida familiar.

La situación de violencia de género se tendrá que acreditar mediante la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indico la existencia de indicios que la trabajadora afectada es víctima de violencia de género, hasta que se dicte la orden de protección.

De acuerdo con lo previsto en el Arte. 85.3.a) del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, firman el presente convenio las partes que lo conciertan.

