

CONVENIOS COLECTIVOS

Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad

2026/10154 Anuncio de la Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad sobre la resolución que dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Fontanars dels Alforins. Código de convenio: 46102392012026.

ANUNCIO

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 28 de julio de 2026, por la comisión negociadora del mismo, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en los artículos 2.1.a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 22 de la Orden 2/2026, de 12 de mayo, de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, por la que se desarrolla el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad,

Resuelve

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del Convenio Colectivo del convenio colectivo del Ayuntamiento de Fontanars dels Alforins en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

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

València, 29 de julio de 2026.—La directora territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, Silvia Olga Enguix Gadea.



CONVENI COL·LECTIU SOBRE LES CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL AL SERVEI DE L'AJUNTAMENT DE Fontanars dels Alforins (Període 2026-2030)

Sumari

PREÀMBUL
CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS
NEGOCIACIÓ, FORMA JURÍDICA I ÀMBIT DE L'ACORD
VIGÈNCIA DEL CONVENI
JORNADA LABORAL: DISTRIBUCIÓ
OCUPACIÓ PÚBLICA
CARRERA PROFESSIONAL
GESTIÓ DELS SERVICIS PÚBLICS
RETRIBUCIONS
SALUT LABORAL
MOBILITAT FUNCIONAL PER INCAPACITAT LABORAL.
ASSISTÈNCIA JURÍDICA I ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS DE TREBALL
FORMACIÓ
VACANCES, PERMISOS I LLICÈNCIES
LLICÈNCIES
PERMISOS
MALALTIA I DEFUNCIÓ
NAIXEMENT I ADOPCIÓ
DRET A LA FORMACIÓ DURANT EL PERMÍS PER NAIXEMENT I EXCEDÈNCIES PER CURA DE
FILLS/ES, FAMILIARS
DRET A LA JORNADA EN TEMPS PARCIAL
DRET AL MANTENIMENT DE LES CONDICIONS DE TREBALL
CONCILIACIÓ VIDA LABORAL I FAMILIAR
EXCEDÈNCIES PER CURA DE FILLS/ES I DE FAMILIARS
ACTUACIONS RELACIONADES AMB LA VIOLÈNCIA PER RAÓ DE GÈNERE, L'ASSETJAMENT
SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL
PARTICIPACIÓ I DRETS SINDICALS
L'ENTORN I EL MEDI AMBIENT LABORAL
IGUALTAT
DRETS DIGITALS
COMISSIÓ DE SEGUIMENT DE L'ACORD
DISPOSICIONS ADDICIONALS
DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA:
DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA
ANNEXOS
ANNEX I
RETRIBUCIONS
ESTRUCTURA DE LES RETRIBUCIONS
CONDICIONS LABORALS ESPECÍFIQUES I RETRIBUCIONS
ANNEX II
DEFINICIONS
ANNEX III
ACREDITACIONS



Preàmbul

Aquest Conveni Col·lectiu, negociat a l'empara del que es disposa en la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical, el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, aprovat per Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, i el que es disposa en els articles 61 i següents del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, serà aplicable a tot el personal laboral de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins, ja siga fix, per temps indefinit o temporal.

El personal contractat a l'empara de convenis subscrits entre l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins i altres entitats públiques, es regirà pel que es disposa en aquests convenis i per les clàusules del contracte laboral. En el que no estiga regulat en aquests, pel que s'estableix en el present Conveni Col·lectiu.

Així mateix, s'ha elaborat aquest conveni col·lectiu a l'empara del que s'estableix en el II Acord marc entre la Federació Valenciana de Municipis i Províncies i les organitzacions sindicals CC.OO., UGT i CSIF. En tot allò que aquest Acord marc o subsegüents modificara, millorara, ampliara o desenvolupara els drets ací recollits, es considerarà, actualitzarà i adaptarà el present Conveni a aquestes condicions si escau i prèvia negociació.

CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

NEGOCIACIÓ, FORMA JURÍDICA I ÀMBIT DE L'ACORD

Article 1. El Conveni del personal al servei de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins, només en els termes que s'ha inclòs en aquest conveni, té la consideració de marc legal i de mínims, en tot el que no contravinga el que es disposa en la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical, el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, aprovat per Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, i el que es disposa en els articles 61 i següents del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, així com la resta de normativa superior que resulte d'aplicació.

Article 2. Els principis de bona fe, lleialtat i cooperació seran els inspiradors de la negociació col·lectiva de les parts i perseguiran la millora de les condicions de treball del personal laboral al servei de l'administració pública, una major eficàcia en el funcionament de l'administració així com una millor qualitat dels serveis que presten a la ciutadania.

L'administració local es compromet a posar a la disposició dels sindicats signants la documentació tècnica que aquests sol·liciten, sempre que aquesta siga necessària per a facilitar el desenvolupament de la negociació.

Article 3. Les parts estudiaran les fórmules que permeten dotar d'eficàcia jurídica a l'Acord en els termes pactats.

A l'efecte de possibilitar el ple compliment de l'Acord es podrà sol·licitar suport tècnic i finançar a la FVMP, la Diputació Provincial i la Generalitat Valenciana, respectivament.

Quan al procediment per a la resolució de les possibles discrepàncies nascudes en el si de la Negociació Col·lectiva d'aquesta Administració, les parts acorden sotmetre's al previst en l'acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana que resulte vigent en cada moment, sent l'arbitratge obligatori sempre que legalment procedisca, d'acord amb allò previst en l'article 85.3.e) del ET.

VIGÈNCIA DEL CONVENI

Article 4. El present conveni entrarà en vigor l'endemà de la signatura i la vigència s'estendrà fins al dia 31 de desembre de 2030, amb excepció de les clàusules de contingut econòmic, que seran revisades a través del sistema fixat en la part corresponent del present Acord. La resta de les clàusules es consideraran prorrogades fins a la signatura d'un nou acord, sempre que no siga denunciat per alguna de les parts signants d'aquest.



La denúncia del conveni deurà produir-se, almenys, en un mes d'antelació a la finalització del present acord (31 de desembre de 2030).

En cas de denúncia, hauran de donar inici les negociacions pertinents entre les distintes posicions per atorgar un nou marc regulatori.

Mitjançant denúncia d'un Conveni Col·lectiu, resultarà d'aplicació la institució de la ultraactivitat dels convenis. La ultraactivitat dels convenis operarà d'acord a allò previst a l'article 86 de l'Estatut dels Treballadors.

Transcorregut el termini d'ultraactivitat d'un conveni denunciat, s'estarà al següent:

D'acord amb la Jurisprudència del TS no resulta aplicable a les Administracions Públiques els convenis col·lectius sectorials propis del sector privat, pel que s'estarà allò establert en el contracte, la normativa vigent i la jurisprudència aplicable.

JORNADA LABORAL: DISTRIBUCIÓ

Article 5. La jornada laboral setmanal ordinària serà a les 37 hores i 30 minuts setmanals, fins que se n'establisca reglamentàriament una altra, amb les excepcions que sorgisquen per les necessitats del servei.

Durant la jornada laboral es disposarà d'una pausa de trenta minuts de descans, computable com de treball efectiu.

El personal en farà ús, preferentment, entre les 09:30h i les 11:30 hores. En casos que les necessitats pròpies del servei ho requerisquen, es podrà modificar la franja horària del descans podent exercir-se aquest dret en altre període sempre dins de la mateixa jornada laboral.

A l'efecte del que es preveu en l'apartat anterior, el personal s'organitzarà en torns amb la supervisió de la persona responsable de la unitat administrativa amb la finalitat que les dependències i serveis queden adequadament atesos.

Article 6. La distribució dels temps de treball de la jornada laboral és competència de l'Ajuntament, que haurà de distribuir-la amb criteris d'eficiència, en el marc de la mesa general de negociació, entre Corporació i Sindicats. No obstant això, el nombre d'hores de treball efectiu haurà d'atendre criteris de distribució que conjuguen l'eficàcia en la prestació dels serveis amb el dret a la conciliació de la vida familiar, de manera que es possibiliti, en la mesura que siga possible, una jornada genèrica, matinal, intensiva i flexible.

Article 7. Tot el personal de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins que tinga jornada completa, tindrà l'obligació de prestar el servei durant 1.592'5h efectives de treball, sense perjudici que reglamentàriament se n'establisca una altra conforme a l'**Article 94** de la LRBRL i el que es disposa per la Secretaria d'Estat d'Administració Pública i altres administracions competents.

Article 8. La Jornada de treball serà de dilluns a divendres en còmput de 7,5 hores diàries.

S'estableixen les següents limitacions a la jornada diària i quan aquesta es desenvolupa en còmput superior a la setmana:

En els supòsits de serveis la prestació dels quals és contínua, és a dir els 365 dies de l'any, les 24 hores, no podran existir jornades superiors a 9 hores ordinàries diàries, llevat que existisca pacte d'una altra distribució del temps de treball diari i respectant en tot cas el descans entre jornades, que no podrà ser inferior a 12 hores entre la terminació d'una jornada i el començament de la següent.

Podran computar-se les jornades anualment en períodes de treball diferents al setmanal, garantint en tot cas el compliment de la jornada màxima anual establida i que entre un període de treball i un altre existisquen com a mínim 48 hores continuades de descans. El personal que treballa caps de setmana lliurarà com a mínim caps de setmana alterns, garantint-se, en tot cas, la prestació adequada del servei. No obstant l'anterior, qui tinguera com a jornada habitual la de cap de



setmana, lliurarà els dies corresponents entre setmana.

Quan la prestació tinga un caràcter normalitzat, és a dir que es preste durant la jornada diürna i de dilluns a divendres, la jornada diària no podrà ser superior a 8 hores ni inferior a 6, excepte en contractes a temps parcial, sense que supere en cap cas el còmput anual establert.

Els empleats públics que a causa de les circumstàncies especials del seu servici hagen de realitzar la seua jornada en dies festius, a la nit o en torns rotatoris de matí, vesprada i nit, així com en jornada partida de matí i vesprada, tindran reconegudes aquestes circumstàncies en la retribució del lloc de treball.

Quan s'observe una acumulació de serveis extraordinaris la quantificació en hores dels quals a còmput anual supere en 2/3 les corresponents per cada lloc de treball es potenciarà la creació d'ocupació.

OCUPACIÓ PÚBLICA

Article 9. Les parts signants manifesten la seua voluntat de configurar una estructura organitzativa municipal en la qual l'ocupació estable siga el principi que la inspire i cap a eixe objectiu dirigiran les ofertes d'ocupació.

Article 10. Els signants del Conveni, en el termini d'un any a partir de l'entrada en vigor d'aquest i a través de la seua Comissió de Seguiment, tindrà en consideració el Catàleg de Funcions i una Relació de Llocs de treball. La redacció ha de marcar en paral·lel les directrius per a una major eficàcia i eficiència en l'organització del treball de la Corporació Local amb l'objectiu d'aconseguir un enriquiment de les tasques en el lloc de treball.

L'Ajuntament, adoptat l'acord de la Comissió de Seguiment, durant la vigència del present conveni, haurà de tindre redactades les Plantilles i les Relacions de Llocs de treball amb les corresponents dotacions pressupostàries.

Article 11. La selecció del personal al servici de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins seguirà els principis establerts per les lleis.

Article 12. Amb la finalitat d'aconseguir una gestió eficaç dels recursos que la ciutadania han confiat a l'Ajuntament i al seu personal, les polítiques d'ocupació pública durant aquest període estaran presidides pels següents criteris:

- ☐ Estabilitat en el lloc de treball en la mesura que s'atenga necessitats o comeses de caràcter estable.
- ☐ Reordenació, transformació i distribució de l'ocupació en cada servici, departament o organisme a fi d'avançar cap a una estructura ocupacional més d'acord amb les necessitats de cada àrea de l'Administració Local, que responen millor a les expectatives professionals dels empleats públics i que incrementen les seues oportunitats de promoció.
- ☐ Conversió d'ocupació temporal, en ocupació estable a través de les corresponents ofertes d'ocupació pública (OOP) i processos selectius que procedisquen, tot evitant contractacions temporals per a llocs de treballs estables i estructurals.

Els signants del Conveni, en el termini d'un any a partir de l'entrada en vigor del present i a través de la seua Comissió de Seguiment, adaptaran el model de bases i programes homogenis de referència al Decret 3/2017 de 13 de gener del Consell, per a la cobertura de vacants en l'ajuntament, estudiant la possibilitat de la confecció de temaris i possibilitat d'oferir hores de preparació dins de la jornada laboral, segons complexitat del temari, en centres propis o associats dirigits al personal fixe o temporal que vagen a presentar-se a processos de Promoció Interna o en concordança amb el que s'estableix en l'article 18.4 del TREBEP.

Article 13. L'Ajuntament de Fontanars dels Alforins negociarà amb les Organitzacions Sindicals amb dret a participar en la Mesa general de negociació la preparació i disseny dels Plans d'Oferta d'Ocupació Pública, tenint en compte les següents condicions:

Els aspectes de l'Oferta d'Ocupació Pública relacionats amb la promoció interna i els criteris bàsics de selecció, seran negociats amb els sindicats signants amb dret a participar en la Mesa General de negociació. Amb la voluntat d'afavorir el creixement professional del personal abans d'oferir



places a personal nouvingut s'intentaran cobrir les places vacants mitjançant promocions internes.

Dins del marc de la legislació vigent es tendirà a la fórmula del **concurs oposició** com a mitjà de selecció del personal al servei de l'administració.

Finalitzat aquest procés, l'administració determinarà el nombre i les característiques dels llocs de treball a incloure en l'Oferta d'Ocupació Pública, i s'hauran de realitzar obligatòriament les convocatòries necessàries abans de la finalització de l'any en curs.

En les Ofertes d'Ocupació Pública es donarà compliment al que dispose la legislació vigent en matèria de funció pública i d'integració de les persones amb diversitat funcional, aplicant-se el percentatge de reserva de places, les mesures d'acció positiva i les adaptacions que en cada moment establisca la normativa vigent.

Les places reservades que no siguen cobertes podran acumular-se o incorporar-se en els termes previstos legalment.

En les convocatòries i borses per a cobrir llocs interinament s'estarà igualment al que dispose la normativa vigent quant a reserva, adaptacions i mesures de suport a la participació en condicions d'igualtat.

En les ofertes de borses per a cobrir llocs interinament, les persones amb diversitat funcional podran tindre preferència.

Les convocatòries d'aquestes vacants es podran realitzar conjuntament amb el torn lliure i, si escau, promoció interna, o de manera separada (convocatòries independents). No obstant això, en cas de convocatòria no independent, durant el procés selectiu es donarà un tractament diferenciat al contingent de persones amb diversitat funcional, pel que fa a la relació d'admesos, crides als exercicis i relació d'aprovat.

S'establiran per a les persones amb diversitat funcional les adaptacions raonables necessàries de temps i mitjans per a la realització, amb la finalitat d'assegurar que participen en condicions d'igualtat (d'acord amb l'informe tècnic emès per òrgan competent de la Generalitat Valenciana).

A l'hora d'adequar les característiques dels llocs de treball a les persones, serà necessari, en primer lloc, realitzar una valoració funcional per a conèixer les destreses i actituds que permeten la realització d'una activitat, de manera que es permet situar la persona en un lloc adequat a les seues capacitats. Així mateix, és necessari la realització d'una anàlisi del lloc de treball, en la qual s'estudien les exigències d'aquest al llarg de la jornada laboral i, al mateix temps, analitzar l'adequació de les tasques a les capacitats de la persona.

La Corporació, prèvia consulta amb els representants sindicals, i vists els informes del servei de prevenció sobre l'avaluació de llocs, determinarà els sectors i les àrees funcionals en la qual resulte més factible aplicar la reserva de places per a aquest col·lectiu.

Article 14. L'Ajuntament es compromet a dimensionar adequadament els efectius d'empleats públics, de manera que es reduísca al mínim imprescindible l'ocupació temporal, i deixant-lo reduït a un al màxim establert per la normativa vigent. Si per circumstàncies excepcionals això no fora possible, se sotmetrà a negociació de seguida que es done la situació.

- **Els principis bàsics i objectius seran:**

- 1- Aconseguir el compliment de causalitat en les contractacions que realitze l'Administració Local comporta que a un treball de caràcter estable l'acompanyarà sempre un lloc de caràcter fixe.
- 2- Justificar exclusivament la temporalitat en el cas de contractes realment causats per circumstàncies de la producció.
- 3- Utilitzar la modalitat de contracte fixe discontinu per als llocs de treball de caràcter estacional permanent.
- 4- Utilitzar les modalitats de contractació previstes en la legislació, excepte els contractes de formació que únicament seran utilitzats per als casos d'Escoles Taller i Cases d'Ofici i altres projectes de formació ocupacional les bases reguladores de la qual així ho indiquen.
- 5- Garantir el manteniment de les condicions de dignitat i el compliment dels drets laborals del personal de les subcontractes.



6- Durant la vigència del present conveni es desenvoluparà un programa de conversió de contractes de caràcter temporal en fixe, en aquells casos en què les tasques tinguen caràcter permanent i no conjuntural, a fi d'impulsar de manera decisiva la solució d'aquests problemes durant el referit període.

7- En aquest sentit, es procurarà i impulsarà l'obertura de negociacions per a realitzar processos de funcionarització del personal laboral de forma reglada, d'acord amb la normativa i negociats en la mesa general de negociació de la Corporació Local amb els representants dels treballadors.

8- L'adquisició de fixesa s'efectuarà a través dels sistemes previstos en la legislació i en els termes en què es preveia, si escau, en els corresponents acords, amb el criteri d'haver superat un procés selectiu respectuós amb els principis del TREBEP i resta de normativa d'aplicació.

Article 15. Informació contractual i fórmula d'indemnització

L'Ajuntament de Fontanars dels Alforins aplicarà en el seu àmbit del RD 1424/2002, de 27 de desembre, que regula la comunicació del contingut dels contractes de treball i de les seues còpies bàsiques als Serveis Públics d'Ocupació, estenent-la al personal d'ocupació interina i es facilitarà la documentació necessària perquè els sindicats signants elaboren anualment una estadística d'ocupació interina i eventual.

L'Ajuntament informarà els sindicats de totes les prestacions de serveis a realitzar amb persones físiques i/o jurídiques que suposen la realització d'activitats externes a la mateixa Administració.

L'Ajuntament informarà igualment dels convenis amb la Comunitat Autònoma i el LABORA que estiguen relacionats amb la contractació de personal al servei de les entitats locals.

En virtut del principi d'igualtat de tracte de tot el personal de l'Ajuntament, siga com siga el seu règim jurídic, l'Ajuntament actuarà en aquesta matèria d'acord amb la normativa laboral aplicable i la jurisprudència vigent, procurant, en tot cas, la màxima estabilitat en l'ocupació del personal fix de plantilla.

CARRERA PROFESSIONAL

Article 16. D'acord amb la normativa bàsica estatal i la Llei de la Funció Pública Valenciana, la promoció professional és un dret dels empleats i empleades al servei de l'Administració. Així mateix, ordenar i sistematitzar les oportunitats d'ascens i les expectatives de progrés professional del seu personal, constitueix una necessitat estructural de qualsevol sistema d'organització.

Es tractarà, en definitiva, d'un sistema guiat pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, que anirà lligat a la formació i als mecanismes que es dissenyen per a l'avaluació de la conducta professional i del rendiment o l'assoliment de resultats de les seues empleades/us, la qual cosa permetrà continuar avançant en la qualitat dels serveis públics i en una millor atenció a la ciutadania. En tot cas, la regulació de la carrera professional contindrà mesures d'harmonització respecte a les previsions de la carrera administrativa, per assegurar el dret a la promoció professional del personal mitjançant totes dos modalitats de carrera, prenent com a referència i marc de negociació el Decret 211/2018 de la Generalitat Valenciana, el Real Decret Llei 6/2023, i la jurisprudència més recent en aquest aspecte.

En Mesa General de Negociació s'acordarà el moment més idoni per iniciar els treballs per a l'elaboració del Pla de Carrera Professional.

GESTIÓ DELS SERVEIS PÚBLICS

Article 17. A fi de satisfer de manera àgil, eficaç, eficient i transparent les demandes de la societat en relació amb els serveis públics de l'administració, les parts es comprometen a millorar la qualitat dels serveis, els quals seran prioritàriament gestionats de manera directa per l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins.

Si per circumstàncies específiques i excepcionals variés la modalitat de gestió d'algun servei dels que ja estigués prestant directament, o bé succeïsquen causes d'extinció de la titularitat, personalitat, modificació de la fórmula de gestió, o qualsevol altres de qualsevol Servei, estarà obligada a reubicar els empleats i empleades públics del servei afectat a un altre servei o dependència de l'Administració Local de què es tracte, sense que es puga produir pèrdua



econòmica ni professional del personal respecte a la que anteriorment tinguera.

Igualment acorden mantindre les condicions laborals i retributives del personal afectat, de tal manera que la nova entitat quedarà subrogada, en els casos en què així ho preveja la normativa aplicable, els plecs, el contracte, el conveni sectorial o l'instrument jurídic corresponent, en els drets i obligacions laborals que legalment procedisquen respecte de la Corporació Local d'origen.

En qualsevol cas, i donat el supòsit de gestió indirecta de qualsevol servei municipal, les parts acorden recomanar la possibilitat d'incloure en els plecs i texts, clàusules per a, en el cas de no existir Taules retributives en els Convenis de sector o estar sense conveni de referència, que el salari dels seus empleats i empleades siga com a referència bàsica el salari mínim interprofessional (SMI).

En els supòsits d'extinció de l'empresa concessionària, d'extinció de contractes, incompliment de les condicions sociolaborals vigents o de modificació d'aquesta, el personal afectat que prèviament a la concessió foren personal de la Corporació i que voluntàriament hagueren optat per ser contractats per l'empresa que n'assumisca la gestió, podran ser reincorporats per la Corporació Local, en els casos i amb l'abast que resulte de la normativa aplicable, dels plecs, del títol jurídic corresponent o de la jurisprudència aplicable, amb manteniment de la categoria professional i l'antiguitat que legalment corresponga. Per garantir aquesta possible situació futura, aquests termes s'hauran d'incloure en els plecs, texts i clàusules per a concessió de serveis en els processos de gestió indirecta, així com en els estatuts dels organismes o entitats de nova creació.

En el cas de personal que prèviament no haguera format part de la corporació, s'estudiaran i negociaran les fórmules més adients, a l'empara del que s'estableix en la Llei de Contractes del Sector Públic i altra normativa de referència, per tractar de salvaguardar els seus llocs de treball.

RETRIBUCIONS

Article 18. Sistema retributiu

Les retribucions del personal laboral al servei de l'Ajuntament s'ajustaran als seus increments, revisions, adaptacions i adequacions, al que, si s'escau, queden reflectides en les lleis de pressupostos generals de l'Estat per a aquests exercicis.

Les retribucions del personal laboral de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins experimentaran l'increment que fixe la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat vigent en cada període, amb els mateixos límits i les mateixes condicions que les establides per al personal funcionari de la mateixa categoria amb el qual s'homologue, sense que la massa salarial d'aquest personal laboral puga excedir dels límits establerts per les Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada any.

Article 19. Incrementos retributius

L'Ajuntament de Fontanars dels Alforins procedirà a aplicar un increment anual igual, en percentatge, a l'establert per a cada exercici per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per al personal al servei del sector públic.

Article 20. Fons addicionals

L'ajuntament de Fontanars dels Alforins podrà pressupostar un fons addicional, en el marc de referència establert en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

La distribució es realitzarà en l'àmbit de la Mesa General de Negociació dins dels marges econòmics legals, i servirà de referència perquè l'òrgan administratiu pertinent fixe les quanties corresponents que hauran d'abonar-se en els conceptes retributius fixats per la normativa bàsica que resulta d'aplicació a aquest efecte, a conseqüència de la catalogació i valoració prèvia dels llocs de treball.

Article 21. Gratificacions per Serveis extraordinaris

Sobre la base del que s'estableix per l'Article 24.d del TREBEP, les gratificacions retribuïran els serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada normal i no podran ser fixos en la quantia, ni periòdics en la meritació.

S'acorda, segons el que s'estableix pel RD 861/1986, com a criteris orientatius, els següents:

a. La realització de serveis extraordinaris quedaran restringits a aquells casos en què en siga



imprescindible i absolutament necessària la realització. En tot cas haurà de notificar-se'n l'ordre de realització per escrit.

b. Els serveis extraordinaris seran inexcusables quan vinguen exigits per necessitats de reparar sinistres, altres danys i/o actuacions urgents, així com en cas de risc de pèrdua de matèries primeres.

c. Els serveis extraordinaris justificats per necessitats pròpies de la naturalesa de l'activitat que en cada cas es desenvolupe, no podran superar en còmput anual les 80 hores per empleat. Caldrà respectar, en tot cas, la normativa bàsica que resulta d'aplicació per a la fixació dels conceptes i quanties de les retribucions dels empleats públics.

Les parts signants es comprometen, en un termini no superior a 3 mesos des de l'aprovació d'aquest conveni, a l'elaboració d'un reglament regulador dels límits i quanties que es desprenen de la realització de serveis extraordinaris, que tindrà la seua vigència igual a la del present conveni. S'estarà com a mínim al que s'estableix en aquest conveni en l'apartat de CONDICIONS LABORALS ESPECÍFIQUES I RETRIBUCIONS.

MOBILITAT ENTRE ADMINISTRACIONS

Article 22. La selecció s'efectuarà d'acord amb el règim jurídic aplicable en cada cas, però respectant-se sempre els principis d'igualtat d'oportunitats, mèrit, capacitat i publicitat.

A fi de facilitar una futura mobilitat del personal, alhora que una millor homogeneïtat de condicions de treball, salaris i promoció professional, s'acorda adaptar a l'Ajuntament el procediment, proves i temaris, per a la selecció d'empleats públics que es derive del Decret 3/2017 de 3 de gener del Consell, sempre dins del necessari respecte a les regulacions legals que pogueren ser d'obligat compliment.

S'ha d'aconseguir un equilibri entre la renovació i la permanència en el lloc de treball, aprofitant l'efecte beneficiós que l'assignació de recursos produeix i la fluïdesa en l'ocupació dels llocs, i s'ha d'evitar l'efecte negatiu que un canvi excessiu i indiscriminat produeix en les estructures organitzatives, alhora que redueix la professionalització del personal.

Article 23. Els empleats i empleades de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins podran permutar les places que exercisquen en propietat en els diferents ens locals, sobre la base del que es preveu en la normativa legal de referència.

Article 24. S'establiran, en la mesura que siga possible, els reglaments de concurs de trasllats i provisió de places vacants a cobrir per al personal de l'entitat. Aquests concursos de trasllats tindran una periodicitat anual prèvia a l'oferta d'ocupació pública.

Article 25. El personal podrà sol·licitar el canvi de lloc de treball per permuta, sempre que es reunisquen els requisits necessaris establits en la legislació vigent d'aplicació.

En cas de discrepància per part de l'Ajuntament, l'assumpte serà tractat per la Comissió de seguiment o paritària, i es resoldrà per l'òrgan administratiu corresponent la concessió d'aquesta permuta.

El personal afectat per la mobilitat funcional-obligatòria per necessitats del servei, tindran preferència per a ocupar les vacants de la mateixa categoria, i tindran dret a ser informats per l'Entitat Local de l'existència de vacants en el moment en què es produïsquen.

SALUT LABORAL

Article 26. Pla estratègic de prevenció de riscos

Considerant que tots els empleats i empleades públics –sense excepcions de cap mena– tenen dret a una protecció eficaç de la seua integritat física i la seua salut en el treball, i que l'administració té el deure de promoure, formular i aplicar una adequada política de prevenció de riscos, per a això i en el marc d'un Pla Estratègic de Prevenció de Riscos per a les administracions locals, les parts es comprometen a col·laborar estretament, negociant les condicions de la posada en marxa i desenvolupament d'un Pla de Prevenció, amb l'objectiu d'eleva els nivells de salut i seguretat en el treball en les Administracions Locals, en el marc de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i les disposicions, normativa i reglaments que la desenvolupen.



Article 27. Serveis de prevenció

L'Ajuntament es compromet a proposar agrupar-se, preferentment a través de la Mancomunitat, per a crear un Servei de Prevenció propis mancomunitat i, en tot cas, es potenciarà la creació de la figura del Tècnic de Prevenció de Riscos Laborals, que serà la figura que preste eixe servei als municipis mancomunats o agrupats.

Article 28. Responsable de prevenció de Riscos laborals

En el marc del que es disposa pel Reglament dels Serveis de Prevenció, l'Ajuntament assignarà a un lloc de treball concret les funcions i activitats que corresponen per a la prevenció de riscos laborals, al costat de les pròpies del lloc de treball que exercisca normalment.

Article 29. Roba de treball

La Corporació dotarà el personal de la roba i calçat adequats per a l'acompliment de les seues funcions, sempre que per raó del seu treball i tenint en compte les condicions de seguretat que el lloc requereisca segons informe del Comitè de Seguretat i Salut que el necessita, i el personal estarà obligat a utilitzar-la durant la jornada de treball.

La periodicitat, quantitat i qualitat de la roba i calçat de treball es regularà per una circular que serà negociada en el Comitè de Salut i Seguretat en el Treball, i sempre s'estarà com a mínim al que s'estableix en la normativa vigent. En tot cas, es dotarà al personal de dos uniformitats completes d'estiu i d'hivern anualment. Les característiques de la uniformitat haurà de ser sotmesa a debat en l'àmbit del Comitè de Seguretat i Salut.

En els casos d'uniformitat del personal per qüestions no motivades en raons de seguretat i salut serà negociada la periodicitat i altres aspectes, i s'asseguren en tot cas tant les necessitats mínimes de roba de recanvi.

Article 30. Adaptació i/o canvi de lloc de treball. Modificació de funcions

Entre les obligacions de l'Administració es troba l'adaptació del lloc de treball o l'assignació, dins de l'organització i quan això siga viable, de comeses alternatives, a tots aquells empleats i empleades públics als quals els ha sobrevingut una determinada incapacitat física o psíquica per a desenvolupar el seu treball habitual, o una especial sensibilitat als riscos derivats d'aquest, a fi que el seu esforç puga continuar sent útil i eficient, i evitar en la mesura del possible la seua incapacitació laboral permanent.

El Servei de Prevenció de Riscos Laborals dictaminarà sobre la sensibilitat als riscos o la falta de capacitat al·legades, i proposarà, si escau, les mesures necessàries per a l'adaptació del lloc que no impliquen el canvi de les seues funcions essencials i, si això no fora possible, el canvi de les funcions o l'adscripció provisional de l'interessat a un altre lloc vacant, amb vista a fer compatibles les capacitats de la persona interessada amb la funció a desenvolupar.

En aquells col·lectius que, per les característiques de la tasca, pels riscos laborals inherents a la mateixa i reflectits en les oportunes Avaluacions de Riscos i pel temps d'exposició a aquests Riscos, no fora possible l'adaptació, es contemplarà el canvi de funcions, amb la finalitat de minimitzar aquests riscos i donar compliment als principis de l'acció preventiva, sense que això supose cap canvi de les característiques del lloc de treball amb vista a retribucions, naturalesa, grup, categoria o col·lectiu al qual estiga adscrit.

Article 31. Adscripció a un altre lloc per motius de salut

En cas que el nou lloc de treball tinguera assignades unes retribucions inferiors a l'anteriorment exercit, i s'anara a aplicar la reducció per a l'adaptació corresponent, haurà de ser informat i, en la mesura del possible, consensuat amb caràcter previ amb la persona afectada.

Les mesures de canvi de funcions i de lloc de treball són alternatives i incompatibles amb la declaració d'incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa. Per això, el fet que s'estiga tramitant a l'interessat o interessada expedient d'incapacitat no impedirà la tramitació del procediment que ací es regula, però si recaiguera resolució que declarara la incapacitat laboral permanent absoluta per a tot treball o gran invalidesa, això comportarà el decaïment del seu dret, i es dictarà resolució



donant per finalitzat el procediment, o deixant sense efecte el canvi de funcions o l'adscripció que s'haguera efectuat, segons siga procedent.

Tot això sense perjudici del que es disposa en el Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual es va aprovar el Text Refundit de la Llei General de la Seguretat Social, i en el seu cas, el seu desenvolupament reglamentari, sobre compatibilitat de les prestacions per incapacitat permanent.

1 Mobilitat funcional per incapacitat laboral.

Article 32. En el cas de declaració d'una incapacitat laboral permanent total per a la seua professió habitual, l'Administració procedirà, a petició de l'empleat o empleada pública, prèvies les oportunes actuacions i amb les garanties establides en l'article 25 de la Llei de Prevenció de Riscs Laborals, al canvi de lloc de treball per un altre més adequat a la seua situació, sempre que existisca una vacant d'igual o inferior grup professional al del treballador, i donarà lloc amb això a una novació del contracte o nomenament.

Aquest canvi es comunicarà als representants dels treballadors.

Els complements de lloc i aquells altres que retribuïsquen una major quantitat o qualitat en el treball, es percebran de conformitat amb les atribucions que corresponen al nou lloc de treball.

Article 33. Els serveis de Prevenció de Riscs Laborals, a la vista de l'informe mèdic presentat per la persona interessada, hauran d'informar que el lloc de treball ofert no puga influir negativament en la salut del treballador o treballadora. En el cas que, sent favorable l'informe dels Serveis de Prevenció de Riscs Laborals, la persona interessada rebutja el lloc de què es tracte, aquesta haurà perdut el dret al fet que se li aplique aquesta mobilitat funcional.

Si el treballador o treballadora no haguera exercitat aquest dret, mitjançant la corresponent sol·licitud, en el termini de dos mesos a partir de la notificació de la resolució de l'Institut Nacional de la Seguretat Social per la qual se'l declara en la situació d'incapacitat laboral permanent total per a la seua professió habitual, s'extingirà la relació laboral.

Article 34. Control i seguiment del grau de compliment de la normativa de prevenció.

Quan existisquen requeriments de la Inspecció de Treball per incompliments de la LPRL, se'n donarà coneixement a la Mesa General de Negociació i, atesa la qualificació que s'hi assenyala, es quantificarà el que suposaria la sanció econòmica i eixe mateix import es procurarà establir en els següents pressupostos de l'Ajuntament corresponent amb la indicació expressa del seu destí a prevenció.

Article 35. Creació d'un registre sobre accidents de treball i malalties professionals i relacionades amb el treball.

A més de l'obligació legal de les empreses de comunicar a l'autoritat laboral els accidents de treball i malalties professionals, l'Ajuntament, en col·laboració amb el Servei de Prevenció, establirà un procediment que registre les dades de l'accident, els ordene i dispose per a la seua posterior anàlisi, que permeta conèixer les causes i proposar mesures preventives o correctores que n'impedisquen la repetició.

Article 36. En el si del Comitè de Seguretat i Salut de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins s'acordarà el model del registre, no obstant, en qualsevol haurà de contindre:

- ☐ Dades d'identificació:
De la persona accidentada: Nom, edat, lloc de treball, antiguitat, horari...
- ☐ Data, lloc, hora del dia i hora de treball, dia de la setmana, testimonis...
- ☐ Descripció de l'accident/incident
- ☐ Indicar si és accident amb baixa o sense baixa
- ☐ Causes de l'accident
- ☐ Avaluació de risc potencial



□ Mesures preventives a adoptar

En el cas de malaltia d'origen laboral s'inclouran tant les malalties professionals com les que puguen tindre un origen relacionat amb el treball.

Article 37. Vigilància de la salut.

La Corporació garantirà al seu personal la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball, en els termes establerts a la LPRL i com a mínim es garantirà una revisió anualment.

Aquesta vigilància només podrà dur-se a terme quan el treballador o treballadora preste el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuaran, previ informe dels representants dels treballadors, els supòsits en els quals la realització dels reconeixements siga imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per a verificar si l'estat de salut del personal pot constituir un perill per a aquest, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'entitat o quan així estiga establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

En tot cas s'haurà d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causen les menors molèsties al personal i que siguen proporcionals al risc.

Els reconeixements compliran els protocols específics per a cada lloc de treball.

Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors i treballadores es duran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona del treballador i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

Els resultats de la vigilància a què es refereix l'apartat anterior seran facilitats al personal afectat, així com tota la informació corresponent als estudis que es realitzen sobre el seu medi ambient en el treball i sobre el seu estat de salut, incloent-hi resultats d'exàmens, diagnòstics i tractament que se'ls efectue.

Les dades relatives a la vigilància de la salut del personal no podran ser usades amb finalitats discriminatòries ni en perjudici del treballador.

La realització dels exàmens de salut serà dins de la jornada laboral d'aquests, el temps emprat serà el necessari, incloent-hi el temps de desplaçament i les despeses de transports, que seran a càrrec de l'Ajuntament i serà considerat amb caràcter general com a temps efectiu de treball.

Els treballadors i treballadores del torn de vesprada i nit veuran compensades les hores que perden per revisió mèdica, que es deduiran del seu torn de treball. En el cas del personal del torn de nit, els seran deduïdes del dia anterior al de la revisió mèdica.

L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries que duguen a terme la vigilància de la salut del personal, sense que puga facilitar-se a l'a corporació o a altres persones sense consentiment exprés del treballador o treballadora.

No obstant l'anterior, la corporació i les persones o òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció seran informats de les conclusions que es deriven dels reconeixements efectuats en relació amb l'aptitud del treballador per a l'acompliment del lloc de treball o amb la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció, a fi que puguen desenvolupar correctament les seues funcions en matèria preventiva.

En els supòsits en què la naturalesa dels riscos inherents al treball el faça necessari, el dret dels treballadors i treballadores a la vigilància periòdica del seu estat de salut haurà de ser prolongat més enllà de la finalització de la relació laboral, en els termes que reglamentàriament es determinen.

Les mesures de vigilància i control de la salut del personal es duran a terme per personal sanitari amb competència tècnica, formació i capacitat acreditada.

Article 38. Matèries formatives relacionades amb la Prevenció

Els signants del present Conveni, juntament amb les Administracions competents en la matèria, Comunitat Autònoma, Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, etc., es comprometen a desenvolupar els estudis i les iniciatives pertinents, que a més de millorar les condicions de Seguretat i Salut del conjunt dels empleats públics, milloren de manera notable el servei i l'atenció



al ciutadà.

Aquestes accions formatives es coordinaran amb la Comissió de Formació establida en l'Article 41 d'aquest Conveni i amb el Comité de Seguretat i Salut.

Aquesta Comissió vetlarà per l'actualització i adaptació professional del personal, així com per garantir que es dispose dels permisos, carnets i certificats adequats a cada lloc de treball.

ASSISTÈNCIA JURÍDICA I ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS DE TREBALL

Article 39. Assistència jurídica.

L'Ajuntament s'obliga a prestar l'assistència jurídica adequada al seu personal en els casos de conflictes sorgits amb particulars a conseqüència de la prestació dels seus serveis dels quals pogueren derivar-se responsabilitats civils per a la Corporació Municipal.

Per a cobrir eixea contingència, concertaran una pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil per accions o omissions culposes o negligents del personal sempre que aquests supòsits tinguen lloc en l'exercici de la seua comesa laboral.

Article 40. Cobertura d'accidents de treball.

L'Ajuntament es compromet, a través de la contractació d'una pòlissa, a garantir en cas d'accident de treball una indemnització, per als supòsits de mort, gran invalidesa, invalidesa permanent o absoluta per un valor mínim de 30.000 €

FORMACIÓ

Article 41. Comissió de treball sobre Formació

Les parts, conscients de la necessitat de fer un major i més important esforç en matèria de formació, en tots els nivells de l'estructura, i amb la premissa d'optimitzar la inversió en matèria formativa amb un procediment àgil, econòmic i eficaç, establiran uns objectius base per a la consecució dels fins marcats.

Les accions formatives i els objectius base a desenvolupar durant la vigència d'aquest acord i sota la responsabilitat de l'Ajuntament, tendiran a cobrir, com a mínim, les bandes formatives definides en un Pla de Detecció de Necessitats Formatives que serà elaborat per la Federació Valenciana de Municipis i Províncies i les Organitzacions Sindicals representatives.

Article 42. Objectius.

- ☐ Formació com a element essencial en l'estratègia de canvi de les administracions locals, i com a factor bàsic per a incrementar les qualificacions professionals dels empleats públics.
- ☐ Proporcionar els temps necessaris per a la realització dels cursos, amb un màxim de 40 hores a l'any, entenent-se'n la realització i el temps de desplaçament, com a temps efectiu de treball del personal quan el contingut d'aquests siga imprescindible per al correcte compliment del lloc de treball.
- ☐ Inserció en l'ocupació (més i millor OOP) vinculada a la Formació Professional.
- ☐ Vincular la formació a l'adaptació de les noves tecnologies, el reciclatge professional i el desenvolupament de recursos humans, dins dels plans de modernització i qualitat de les Administracions Públiques.
- ☐ Millorar la qualitat en la prestació dels serveis públics.

A) Objectius per a la Promoció i carrera.

Per a incrementar la motivació, integració i capacitat professional dels empleats públics i per a



valorar l'experiència laboral.

Per a diferenciar els processos de promoció dels d'ingrés i consolidació.

Per a validar la Formació dins d'un sistema, integrant tot el bagatge que porta amb si la qualificació professional (antiguitat, experiència, competències transversals, etc.)

Per a afavorir el desenvolupament de la modalitat d'itineraris formatius (conformats polivalent i permanent).

Per a l'adaptació a un nou lloc de treball a petició del servei quant a la necessitat d'adaptació a noves tecnologies i/o especialització laboral;

Aquest període de formació s'entendrà com a temps de treball amb caràcter general.

B) Objectius de l'acord en matèria de formació.

L'Ajuntament es compromet a establir amb els sindicats el pla de formació propi, que cobrisca les necessitats reals de les seues programacions, fins i tot podrà establir un conveni individual amb la FVMP, per a la coordinació del seu pla de formació.

Per a això es facilitarà anualment en suport informàtic als seus corresponents Departaments de Personal, i a la FVMP, si escau, la relació nominal del personal d'aquesta Administració que haja obtingut el corresponent certificat d'assistència o d'aprofitament. En aquest suport només haurà de constar la següent informació: Promotor del Pla de Formació; nom i cognoms de l'alumnat; entitat local en la qual treballa, denominació del curs; dates de realització del curs; localitat de realització del curs; nombre d'hores lectives d'aquest; nombre de crèdits (mesa d'equivalència hores=crèdits) i, finalment, el programa del curs realitzat.

L'Administració facilitarà cursos per a la preparació de les proves per a promoció interna, segons els criteris que establisquen en cada corporació municipal les Comissions Paritàries de Formació.

L'Ajuntament delegarà en la FVMP, si escau, la potestat de negociació amb els organismes pertinents (INAP, IVAP, MEC, Universitats, etc.) per a aconseguir l'homologació o equivalència dels cursos de formació professional que es realitzen amb les titulacions requerides pel TREBEP per a la promoció professional.

En el que no s'haja establert ací, s'estarà al que es disposa per al capítol de formació, en els acords Administració-Sindicats i en els Acords de Formació Contínua per a les Administracions Públiques.

VACANCES, PERMISOS I LLICÈNCIES

Article 43. Vacances

El personal al servei de l'ajuntament de Fontanars dels Alforins tindrà dret a gaudir, com a mínim, durant cada any natural de servei efectiu, d'unes vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils, o dels dies que en proporció corresponguen, si el temps de prestació de serveis fora menor, estant condicionat el gaudi de les vacances a les necessitats del servei. Per això, el personal haurà de sol·licitar amb suficient antelació els dies de gaudi de les vacances per a millorar l'organització del departament.

A més dels dies supletoris respecte als anys de servei que determinen els acords entre Generalitat i Sindicats recollits en el Decret 42/2019, de 24 de març, o normativa de desenvolupament d'igual rang, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'Administració del Consell. Seran considerats a aquest efecte els dissabtes com a dies no hàbils, sense perjudici de les adaptacions de descans i torn de treball que s'establisquen en els horaris especials.

Les vacances anuals retribuïdes podran gaudir-se al llarg de tot l'any, a petició del personal, si bé preferentment 15 dies, almenys, en el període de juny a setembre. En aquest últim cas podran gaudir-se en períodes, sense que cap siga inferior a set dies naturals consecutius.

Les vacances hauran de gaudir-se dins del corresponent any natural. No obstant això, de manera excepcional, la Corporació podrà autoritzar-ne el gaudi fins al 31 de gener següent.

En cap cas podran substituir-se per compensacions econòmiques.

El personal tindrà, no obstant això, dret a l'abonament de la part proporcional de les seues vacances



quan cesse abans de completar l'any de servici i no haguera sigut possible gaudir d'aquestes. En aquest mateix cas, s'abonarà al vidu/a, els fills/as i els hereus legals, per aquest ordre de prelación, quan el personal sotmès a l'àmbit d'aplicació del present Conveni acaba abans de gaudir el període vacacional.

El personal tindrà dret al retard o interrupció de les seues vacances si no pot iniciar-les a conseqüència d'incapacitat temporal. Així mateix, tindrà dret a la interrupció del període de vacances quan mediara hospitalització justificada no voluntària, incapacitat temporal o pautat tractament ambulatori en domicili per a reprendre-les posteriorment fins a completar els dies que li resten.

El personal té dret a acumular el període de vacances al permís de naixement, adopció o lactància, també es podran acumular als dies per assumptes particulars.

A més, quan es produïsquen casos d'incapacitat temporal, permisos per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs, que impedisquen iniciar el gaudi de les vacances dins de l'any natural al qual corresponguen, o una vegada iniciat el període vacacional, o aquest es vera interromput per sobrevindre una d'aquestes situacions, aquest període es podrà gaudir encara que haja acabat l'any natural al fet que corresponguen.

El personal haurà de sol·licitar les vacances anuals com a màxim fins al dia 31 de març. Durant el mes d'abril la corporació negociarà i resoldrà aprovant o denegant les vacances sol·licitades, en aquest últim cas, de manera justificada. Abans de l'1 de maig de cada any el personal haurà de conèixer els seus períodes de vacances.

En tot cas, el personal coneixerà la data de gaudi de les vacances amb almenys dos mesos d'antelació a la data del gaudi, i s'establirà, si cap, un protocol de petició de períodes vacacionals.

El personal tindrà dret a l'acomodació del gaudi de les vacances en cas d'embaràs i fins que el fill o filla complisca 14 anys; cura de persones majors de 65 anys o amb diversitats funcionals en situació de dependència; separació legal; divorci o viduïtat prèvia justificació d'aquestes circumstàncies, sempre que no implique perjudici per a altres empleats i només l'any que es produïska.

En cas que en una unitat administrativa hi haja diverses persones amb dret a la preferència prevista en el paràgraf anterior, triarà la de més antiguitat en l'Administració, i s'establirà en avant un cicle rotatiu entre totes les persones afectades.

En tot cas el personal tindrà dret a adaptar el gaudi de les seues vacances en cas d'embaràs, víctimes de violència de gènere i d'activitat terrorista.

En el supòsit de jubilació, els 22 dies hàbils de vacances es gaudiran en proporció al temps treballat durant l'any natural d'aquesta, mentres que els dies addicionals de vacances per antiguitat, es podran gaudir íntegrament abans de la data de jubilació, sense que s'aplique el criteri de proporcionalitat referit.

En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat que s'indiquen a continuació, es tindrà dret al disfrute dels següents dies de vacances anuals:

- a) A partir dels quinze anys de servici: vint-i-tres dies hàbils.
- b) A partir dels vint anys de servici: vint-i-quatre dies hàbils.
- c) A partir dels vint-i-cinc anys de servici: vint-i-cinc dies hàbils.
- d) A partir dels trenta anys de servici: vint-i-sis dies hàbils.

LLICÈNCIES

Article 44. Llicències retribuïdes

A) Assumptes propis

El personal tindrà dret a gaudir de les llicències i permisos pels temps i les causes que s'estipulen en els Capítols III i IV del Decret 42/2019, de 22 de març, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'Administració del Consell tal com especifica l'article 142 del TRRL, i el Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, en l'article 48 (normativa bàsica).



En virtut d'això:

a) Cada any natural es tindrà dret a sis dies per assumptes propis a elecció de la persona ocupada. Aquest permís s'ampliarà en dos dies addicionals en complir el sisé trienni, i s'incrementarà en un dia addicional per cada trienni complit a partir del huité, sense perjudici de l'actualització normativa per l'organisme competent.

En tot cas, els dies per assumptes propis es gaudiran preferentment dins de l'any natural i com a màxim fins al 15 de febrer següent.

El personal podrà distribuir aquests dies a la seua conveniència, els sol·licitarà amb almenys cinc dies hàbils d'antelació i sense cap justificació, tenint sempre en compte que el gaudi no haurà d'afectar l'atenció adequada al servei públic. En tot cas, la seua denegació haurà de ser motivada acreditant el possible perjudici que s'ocasionaria a l'organització amb la concessió. Excepcionalment es podran sol·licitar amb menys del termini indicat anteriorment quan es tracte de casos d'urgència, i en aquest cas, haurà de ser justificada.

En qualsevol cas, el personal tindrà dret a gaudir dels dies per assumptes propis dins de l'any natural al qual corresponguen, i no podrà quedar condicionat aquest dret per la necessitat d'autorització prèvia prevista en el paràgraf anterior.

Les persones amb descendents menors de 14 anys tindran preferència per a l'elecció dels dies per assumptes particulars durant els períodes escolars no lectius. Aquesta preferència s'aplicarà també al personal que tinga al seu càrrec persones majors de 65 anys o amb diversitats funcionals en situació de dependència.

Els dies d'assumpes propis anuals podran ser acumulats a les vacances i als permisos per naixement, lactància, adopció, guarda, acolliment o als corresponents al progenitor diferent de la mare biològica, fins i tot havent expirat ja l'any al fet que tal període corresponga.

Els dies anuals d'assumpes propis correspondran per any natural de prestació de serveis efectius, independentment del tipus de vinculació contractual amb l'administració. En els casos de llicència sense retribució, de reingrés, o quan per raons de vinculació contractual o nomenaments dins del mateix any, el temps de serveis prestats anara menor i no haguera donat lloc a aquest permís, es gaudiran un nombre de dies proporcional al temps treballat, a raó d'un dia per cada dos mesos treballats, i s'arrodonirà a l'alça a favor del personal sol·licitant. Quan, de manera excepcional i per necessitats del servei degudament acreditades, no haja sigut possible autoritzar ni fer efectiu el gaudi dels dies acumulats dins del termini previst, se'n podrà acordar l'abonament, amb subjecció en tot cas a la normativa vigent. Aquesta previsió no s'aplicarà al supòsit de reingrés després d'haver gaudit d'una excedència per cura de fills o familiars, situació que s'entendrà com de treball efectiu.

En el supòsit de jubilació del personal, els dies ordinaris d'assumpes propis es gaudiran en proporció al temps treballat durant l'any natural de la jubilació. Els dies addicionals d'assumpes propis per antiguitat es podran gaudir íntegrament abans de la data de jubilació, sense que s'aplique el criteri de proporcionalitat previst en l'apartat anterior.

En aquest cas, els dies compensatoris es gaudiran si la festivitat per la qual es concedeix el permís queda compresa dins del període treballat abans de la data de jubilació.

* 6 dies ordinaris.
En complir els 18 anys de servici: +2 dies.
Cada 3 anys a partir de complir 24 anys de servici: +1 dia.

b) Dies compensatoris



S'estarà exempt de l'assistència al treball els dies 24 i 31 de desembre. Si coincideixen amb dies festius, es concediran dos dies de permís.

En tot cas, s'estarà al que es disposa en l'article 46 d'aquest Conveni.

C) Llicència per cursos externs

L'òrgan competent de l'Ajuntament, atenent al que es disposa a l'article 42 del present Conveni, podrà concedir fins a quaranta hores a l'any per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, retribuïdes quan coincidisquen amb l'horari de treball, el curs es trobe homologat, el contingut estiga directament relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional del personal en l'administració i no ho impedisquen les necessitats del servei. La denegació serà motivada. En tot cas, s'haurà d'aportar en el moment de la sol·licitud les matèries del curs, l'horari i la duració.

S'estarà al que es disposa per la Comissió de Formació, que serà l'encarregada de definir els criteris que han de regir la concessió d'aquest permís.

El temps d'assistència (en cas de cursos presencials, s'afegirà el temps de desplaçament) a cursos, seminaris o jornades de formació organitzats per l'òrgan competent en matèria de formació, o per les organitzacions sindicals signants de l'Acord Administració-Sindicats en matèria de formació contínua, es realitzarà dins de la jornada laboral. En cas diferent, es computarà com a jornada laboral.

El desplaçament serà remunerat a raó de **0,26€/km**, o el que dictamine la norma pressupostària en cada cas, en cas d'ús de vehicle particular i amb la presentació dels bitllets de mitjans de transport públics o privats en cada cas.

Durant els permisos per naixements del progenitor diferent de la mare biològica i excedències per cura de fills/es o familiars, el personal podrà participar en els cursos de formació i perfeccionament.

A fi d'actualitzar els coneixements del personal, s'atorgarà preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per a participar en els cursos de formació als qui s'hagen incorporat al servei actiu procedents del permís de naixement, o hagen reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones majors dependents o persones amb diversitat funcional.

En els supòsits de treball nocturn es podrà optar a la nit anterior o posterior al fet causant, per a l'inici.

D) Llicència per estudis

L'òrgan competent, quan no ho impedisquen les necessitats del servei, podrà concedir llicència de fins a dotze mesos per a la formació en matèries directament relacionades amb les funcions del lloc o la carrera professional en les Administracions públiques i que no estiguen compreses en l'epígraf anterior.

La matèria triada per la persona interessada, de la qual es requereix que siga d'interés per a la millora en la qualitat i prestació del servei públic, ha de ser acceptada per l'òrgan que la concedisca.

El curs haurà de comptar prèviament amb l'informe favorable de l'òrgan competent en matèria de formació, en el qual es justifique la conveniència de l'assistència a aquesta acció formativa. Així mateix, la persona sol·licitant haurà d'aportar documentació sobre les matèries del curs i la duració.

Durant el gaudi de la llicència expressada es tindrà dret exclusivament a la percepció de les retribucions bàsiques.

En finalitzar el període de llicència per estudis, el personal beneficiari presentarà a l'òrgan competent en matèria de formació una memòria global del treball desenvolupat, així com una certificació acadèmica dels estudis realitzats.

La no-presentació per part de la beneficiària o el beneficiari de la memòria i la certificació acadèmica corresponent implicarà l'obligació de reintegrar les retribucions percebudes.

En qualsevol moment que s'aprecie que la persona seleccionada no compleix els requisits establits en el paràgraf primer d'aquest article se li revocarà la llicència pel mateix òrgan que va resoldre'n la concessió.

Aquesta llicència es podrà sol·licitar cada cinc anys, sempre que aquests s'hagen prestat en servei



actiu ininterrompudament.

Si es treballara en període nocturn es podrà optar a la nit anterior o posterior al fet causant per a l'inici.

Igualment, es podrà concedir aquesta llicència als qui siguen nomenats personal funcionari en pràctiques que ja estigueren prestant serveis remunerats a l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins, com a personal funcionari de carrera o interí durant el temps que es prolongue el curs selectiu o període de pràctiques, i percebran les retribucions que corresponguen de conformitat amb la normativa vigent.

En aquest supòsit no seran aplicable les previsions dels apartats anteriors al present.

Article 45. Llicències sense retribució

Disposicions comunes a les llicències sense retribució

Les llicències sense retribució, en qualsevol cas, hauran de comprendre períodes continuats i ininterromputs.

Per a poder sol·licitar una nova llicència serà necessari que transcorreguen, com a mínim, tres dies laborables entre el període que se sol·licita i l'anteriorment disfrutat.

A) El personal la relació laboral del qual siga indefinida podrà sol·licitar llicències sense sou per temps acumulat no superior a sis mesos cada tres anys.

En aquest cas, i d'acord amb allò previst a l'article 15.6 ET, aquest dret també li resultarà d'aplicació als treballadors amb contracte temporal i de duració determinada, seguint allò previst el contingut del referit article.

Durant el període de llicència es mantindran tots els drets a excepció del de retribució.

B) Llicència per interès particular

Amb una duració màxima de sis mesos cada tres anys, l'òrgan competent podrà concedir llicència per interès particular.

Aquesta llicència se sol·licitarà, excepte casos excepcionals degudament justificats, amb una antelació mínima, respecte de la data de l'inici, de trenta dies, i haurà de resoldre's, com a mínim, amb quinze dies d'antelació a aquesta data. La denegació haurà de ser motivada.

Quan s'haja acreditat la impossibilitat de sol·licitar la llicència amb l'antelació prevista en el paràgraf anterior, l'informe de l'òrgan competent en matèria de formació haurà de fer constar de manera expressa que la justificació aportada per la persona interessada és correcta

L'Administració, mentre dure aquesta llicència sense retribució, mantindrà al personal en alta especial en el règim de previsió social que corresponga.

Aquesta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats, a l'efecte d'antiguitat i consolidació de grau personal.

De la consideració anterior s'exclou el cas del còmput de les vacances anuals.

En aquest supòsit, i quan coincidisca amb un mes natural o el supere, haurà de descomptar-se de les vacances anuals el temps proporcional de la llicència sense retribució disfrutada.

C) Llicència per malaltia de familiars o persones dependents a càrrec.

En el cas que el cònjuge, parella de fet o familiar en línia directa o col·lateral fins a segon grau, per consanguinitat o afinitat, que convisca amb la persona sol·licitant, o qualsevol persona que, legalment, es trobe sota el seu guarda o custòdia, patisca malaltia greu o irreversible que requerisca una atenció continuada, podrà sol·licitar-se la llicència per malaltia de familiars, amb una duració màxima d'un any.

El període que dure aquesta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats.

D'aquesta previsió, s'exclou el cas del còmput de les vacances anuals. En aquest supòsit, i quan la llicència o la suma de les mateixes coincidisca amb un mes natural o el supere, haurà de



descomptar-se de les vacances anuals el temps proporcional de la llicència sense retribució gaudida.

Als efectes indicats, la malaltia haurà de ser acreditada suficientment amb els informes mèdics necessaris.

D) Les persones treballadores tindran dret a un permís parental, per a la cura del fill, filla o menor acollit per un temps superior a un any, fins al moment que el menor complisca 8 anys.

Este permís tindrà una durada no superior a 8 setmanes, contínues o discontinúes, podrà disfrutarse a temps complets, en règim de jornada a temps parcial conforme a allò establert reglamentàriament.

Este permís constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones, sense que puga transferir-se el seu dret.

Correspondrà a la persona treballadora especificar la data d'inici i finalització del gaudi, o en el seu cas, dels períodes de gaudiment, havent de comunicar-ho a l'entitat amb una antelació de 10 dies, excepte força major.

En cas que dos o més persones treballadores generaren aquest dret pel mateix fet causant, l'entitat podrà aplegar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudiment igual de flexible.

E) Llicència per perfeccionament professional

L'òrgan competent podrà concedir llicències no retribuïdes, d'una duració màxima de tres mesos a l'any, per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, quan el contingut d'aquests estiga directament relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional en l'administració i sempre que la gestió del servei i l'organització del treball ho permeten.

La concessió requerirà informe favorable de l'òrgan competent en matèria de formació de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins.

L'Administració mantindrà al personal amb alta especial, en el règim de previsió social que corresponga, mentre dure la llicència sense sou.

Aquesta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats.

Si es treballara en període nocturn es podrà optar a la nit anterior o posterior al fet causant, per a iniciar el permís.

PERMISOS

Article 46. Dies compensatoris

Cada any, la Direcció General competent en matèria de funció pública ajustarà les desviacions produïdes pels dies festius que coincidisquen en dissabte o diumenge, mitjançant un nombre igual de dies compensatoris, amb un màxim de dos, que tindran igual tractament que els dies de permís per assumptes propis.

En tot cas, s'estarà al que es disposa en les resolucions de la Secretaria d'Estat d'Administració Pública vigent per a cada anualitat.

Article 47. Permís per matrimoni o unió de fet

El personal gaudirà de quinze dies naturals i consecutius, per raó de matrimoni o inscripció en el Registre d'Unions de fet de la Comunitat Valenciana o en qualsevol altre registre públic oficial d'unions de fet.

Aquest permís pot acumular-se al període vacacional i no es disfrutará necessàriament a continuació del fet causant, però haurà de fer-se sempre dins dels 6 mesos següents al matrimoni o inscripció en el Registre d'Unions de fet de la Comunitat Valenciana.

El personal que gaudisca del permís per inscripció en un registre d'unions de fet, no podrà gaudir-lo de nou en cas de contraure matrimoni posteriorment amb la mateixa persona.

Així mateix, el personal tindrà dret a permís, tant pel dia de la celebració del seu matrimoni o



inscripció de la seua unió de fet, com pel de un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat.

Si el lloc en el qual es realitza la celebració superara la distància de 375 quilòmetres, computats des de la localitat de residència d'aquest personal, el permís serà de dos dies naturals consecutius.

Article 48. Permís mèdic i assistencial

El personal podrà acudir durant la seua jornada laboral, per necessitats pròpies o de menors, ancians, persones amb diversitat funcional al seu càrrec o de la persona cònjuge o parella de fet, a:

-Consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic durant el temps indispensable per a la seua realització.

-Reunions de coordinació dels centres d'educació especial.

-Consultes de suport addicional en l'àmbit sociosanitari.

Les absències de la jornada de treball causades per qualsevol dels motius enumerats duraran el temps indispensable per a la realització, i hauran de ser justificades.

MALALTIA I DEFUNCIÓ

Article 49. Permís per malaltia

Per malaltia greu del cònjuge o accident, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització del cònjuge o parella de fet o d'un familiar de primer grau, en línia directa, per consanguinitat o afinitat, o una persona distinta de les anteriors que convisca amb la persona treballadora en el mateix domicili, es tindrà dret a un permís de cinc dies hàbils.

Si el fet causant ocorreguera en diferent localitat de la de residència del personal i a més de 50 quilòmetres d'aquesta, el permís serà de sis dies hàbils.

Per malaltia greu o accident, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització d'un familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de cinc dies hàbils.

Es tindrà dret a aquest permís cada vegada que s'acredite una nova situació de gravetat.

En el cas que l'hospitalització fora inferior als dies a què per malaltia greu es té permís i no mediara certificat de gravetat, aquest permís es reduirà als dies que efectivament el familiar de l'afectat haja estat hospitalitzat.

En els supòsits de malaltia greu, hospitalització en institució sanitària o hospitalització domiciliària de llarga duració, els dies de permís podran utilitzar-se seguits o alterns, a petició del personal.

Aquest permís és compatible i no necessàriament consecutiu amb el de l'article anterior. Per al còmput dels terminis en la mateixa o diferent localitat es prendrà com a referència el terme municipal de la residència habitual de la persona sol·licitant.

Article 50. Permís per cura de fill o filla menor afectat per càncer o una altra malaltia greu

L'Ajuntament podrà concedir, sempre que totes dos persones progenitores, adoptants, guardadores amb finalitats d'adopció o acollidores de caràcter permanent treballen, una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la duració d'aquella percebent les retribucions íntegres, per a la cura del fill o filla menor d'edat afectat per càncer o per una altra malaltia greu.

El càncer o una altra malaltia greu de la persona menor haurà d'implicar un ingrés hospitalari de llarga duració que requerisca la seua cura directa, contínua i permanent. Es consideraran també com a situacions protegides:

a) La continuació del tractament mèdic o cura del menor en el domicili després del diagnòstic i hospitalització per càncer o malaltia greu.

b) Quan existisca una recaiguda o agudització del menor pel càncer o la mateixa malaltia greu, inclosos aquells supòsits en els quals no siga necessari un nou ingrés hospitalari, i requerisquen d'una cura directa, continu i permanent.

L'acreditació que el menor pateix càncer o una altra malaltia greu, així com la necessitat de la seua



cura directa, continu i permanent durant el temps d'hospitalització i tractament continuat de la malaltia, s'efectuarà mitjançant informe del personal facultatiu responsable de l'assistència mèdica de la persona afectada per la malaltia.

En els supòsits de recaiguda o agudització del càncer o de la mateixa malaltia greu, haurà d'aportar-se nou informe mèdic del personal facultatiu que assistisca al menor en el qual s'acredite aquesta circumstància i la necessitat de cures directes, contínues i permanents.

El personal que tinga dret al permís regulat en aquest article percebrà les seues retribucions íntegres, amb independència de la reducció de jornada autoritzada.

No obstant això, quan concórreguen en totes dos persones progenitores, adoptants, guardadores amb finalitats d'adopció o acollidores de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tindre dret a aquesta reducció de jornada o, si escau, pugen tindre la condició de persona beneficiària de la prestació establida per a aquest fi en el règim de la Seguretat Social que els siga aplicable, es tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que dure la reducció de la seua jornada de treball, sempre que l'altra persona progenitora, adoptant o acollidora de caràcter preadoptiu o permanent no cobre les seues retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a persona beneficiària de la prestació establida per a aquest fi en el règim de la Seguretat Social que li siga aplicable. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el cas que tots dos progenitors tinguen la condició de personal empleat públic i presten serveis en el mateix òrgan o entitat, es podrà limitar l'exercici simultani d'aquesta reducció de jornada per raons fundades en el funcionament correcte del servei.

La reducció de jornada podrà concedir-se fins a un percentatge màxim del 99% quan es tracte d'un ingrés hospitalari ocasionat pel càncer o una altra malaltia greu, així com quan s'estiga en una fase crítica del tractament segons conste en l'informe mèdic.

En la resta de casos no inclosos en el paràgraf anterior, el percentatge de reducció de jornada podrà ser de fins al 75%.

Sempre que resulte compatible amb el funcionament correcte dels serveis es podrà autoritzar que la reducció de jornada s'acumule en jornades completes pel temps que resulte estrictament necessari segons informe mèdic.

El permís es concedirà per un període inicial de fins a un mes. No obstant això, mentre subsistisca la necessitat de la cura directa, contínua i permanent es prorrogarà per períodes de fins a dos mesos i, com a màxim, fins que la o el menor complisca els 23 anys, i fins als 26 anys en cas, que la persona causant tinga una discapacitat igual o superior al 65%.

En el cas que l'informe mèdic determine la necessitat d'un temps inferior o superior, es concedirà pel període indispensable que conste en l'informe. La concessió de les successives pròrrogues requerirà en cada cas prèvia sol·licitud de la persona interessada, a la qual haurà d'acompanyar un nou informe mèdic actualitzat que acredite la necessitat de les cures de la o el menor.

Article 51. Permís per defunció

Per defunció de la persona cònjuge, parella de fet o d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de 4 dies hàbils quan el succés es produïsca en la mateixa localitat, i 6 dies hàbils quan siga en diferent localitat i que estiga, almenys, a més de 80 quilòmetres d'aquesta.

Quan es tracte de defunció d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de 3 dies hàbils quan es produïsca en la mateixa localitat i de 5 dies hàbils quan siga en diferent localitat i que estiga, almenys, a més de 80 quilòmetres d'aquesta.

Els dies en què es faça ús d'aquest permís hauran de ser consecutius i immediatament posteriors al fet causant.

Únicament es computarà com a permís el dia de la defunció quan la persona no inici la jornada de treball que li corresponguera realitzar eixe dia.

Per al còmput dels terminis en la mateixa o diferent localitat es prendrà com a referència el terme



municipal de la residència habitual de la persona sol·licitant.

Article 52. Permís per proves selectives i exàmens

El personal disposarà de permís el dia de l'examen, per a concórrer a proves selectives per a l'ingrés en qualsevol Administració Pública, a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, encara que la realització de l'exercici siga compatible amb la jornada laboral. S'entenen inclosos en aquest permís els exàmens parcials sempre que tinguen caràcter eliminatori.

No obstant l'anterior, es recomana que l'empleat o l'empleada pública no faça un ús desproporcionat d'aquest permís si, a més, amb això es produeix una alteració negativa/deficient en el funcionament del servei del departament corresponent.

Si es treballara en període nocturn es podrà optar a la nit anterior o posterior al fet causant, per a iniciar el permís.

L'empleat o l'empleada pública haurà de comunicar al seu immediat superior amb la deguda antelació la sol·licitud del permís, i, si amb l'aprovació del permís s'altera negativament el servei corresponent, el permís concedit podrà limitar-se únicament al temps imprescindible per a la realització de l'examen o prova que es tracte.

Article 53. Permís per deure inexcusable i per motius derivats de la conciliació familiar

Es tindrà dret al temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable, de caràcter públic i personal, o per motius de conciliació laboral i familiar.

A títol enunciatiu i no limitatiu, s'entendrà per deure inexcusable de caràcter públic i personal:

- a) Citacions de jutjats, tribunals de justícia, comissaries, o qualsevol altre organisme oficial.
- b) Compliment de deures ciutadans derivats d'una consulta electoral.
- c) Assistència a reunions dels òrgans de govern i comissions dependents dels anteriors quan deriven estrictament del càrrec electiu de Regidor/a, així com de diputada o diputat.
- d) Assistència com a membre a les sessions d'un tribunal de selecció o provisió, amb nomenament de l'autoritat pertinent.
- e) Compliment d'obligacions que generen a l'interessat una responsabilitat d'ordre civil, social o administrativa.

Es tindrà dret pels següents motius derivats de la conciliació familiar, per a:

- a) Assistir a les tutories o reunions amb el personal docent.
 - b) Per a realitzar tràmits previs a l'adopció o acolliment.,
- En tot cas, les causes hauran de ser degudament justificades.

Article 54. Permisos per funcions representatives

Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que es determine, prèvia notificació del treballador o treballadora a l'Ajuntament i posterior justificació.

Article 55. Permisos per trasllats de domicili habitual

Per trasllat de domicili dos dies hàbils.

S'haurà de justificar documentalment aquest canvi.

NAIXEMENT I ADOPCIÓ

Article 56. Permís per a assistir a tècniques prenatales i de fecundació assistida

El personal tindrà dret a absentar-se del treball pel temps indispensable per a l'assistència a la realització d'exàmens prenatales i cursos de tècniques de preparació al part, així com per a sotmetre's a tècniques de fecundació o reproducció assistida per a la seua realització i que hagen de realitzar-se dins de la jornada laboral, prèvia justificació de la necessitat dins de la jornada de treball.

Article 57. Permís per qüestions relacionades amb l'adopció o acolliment o guarda amb finalitats



d'adopció

En els casos d'adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció es tindrà permís per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació, així com per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

Article 58. Permís per estat de gestació

Les persones ocupades públiques en estat de gestació gaudiran d'un permís retribuït, a partir del dia primer de la setmana 37 d'embaràs, fins a la data del part.

En el supòsit de gestació múltiple aquest permís podrà iniciar-se el primer dia de la setmana 35 d'embaràs, fins a la data del part

Article 59. Permís per interrupció de l'embaràs

En cas d'interrupció de l'embaràs, la persona empleada pública tindrà dret a sis dies naturals i consecutius a partir del fet causant, sempre que no es trobe en situació d'incapacitat temporal.

Article 60. Permís per maternitat en cas de part

En el supòsit de part, la duració del permís serà de 19 setmanes ininterrompudes ampliables en el cas de part múltiple en dos setmanes més per cada descendent a partir del segon en els supòsits de part múltiple, una per a cadascun dels progenitors. S'incrementarà en dos setmanes més en cas de naixement de fill o filla amb diversitat funcional.

El permís es distribuirà a opció de la mare biològica sempre que les sis setmanes siguen immediatament posteriors al part

En cas de defunció de la mare biològica, amb independència que aquesta realitzara o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que li reste d'aquest, computat des de la data del part i sense descomptar la part que la mare biològica haguera pogut gaudir abans del part

A més, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare biològica, en el cas que els progenitors treballen, aquesta, en iniciar-se el període de descans per naixement, podrà optar perquè l'altre progenitor gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de manera simultània o successiva amb el de la mare biològica, encara que en el moment de la seua efectivitat la incorporació al treball de la mare biològica, aquesta es trobe en situació d'Incapacitat Transitòria. Tot això fins que el fill o la filla complisca dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys 15 dies i es realitzarà per setmanes completes.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permeten, i en els termes que reglamentàriament es determinen, conforme a les regles establides en el present article.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobe hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de duració del permís no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·licite la reincorporació al lloc de treball.

Durant el gaudi d'aquest permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es podrà participar en els cursos de formació que convoque l'Administració.

No obstant l'anterior, s'estarà al que es disposa reglamentàriament en les normatives superiors corresponents, i s'adaptarà el que es disposa ací a les modificacions o actualitzacions corresponents.

Article 61. Permís per naixement de filles o fills prematurs

Per naixement de filles o fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part, el personal tindrà dret a absentar-se durant un màxim de dos



hores diàries i percebrà les retribucions íntegres.

Article 62. Permís en cas d'adopció o acolliment

En els supòsits d'adopció o d'acolliment, preadoptiu o permanent, encara que aquests siguen provisionals i amb independència de l'edat que tinga el menor, el permís tindrà una duració de 19 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dos setmanes més per cada fill/a a partir del segon, comptades a l'elecció del personal, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment bé a partir de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció. S'incrementarà en dos setmanes més en cas d'adopció o d'acolliment, preadoptiu o permanent encara que aquests siguen provisionals de fill o filla amb diversitat funcional.

En el cas que tots dos progenitors treballen, el permís es distribuirà a opció del personal, que podran gaudir-lo de manera simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no podrà excedir de les 19 setmanes previstes en els apartats anteriors o de les que corresponguen en cas de part múltiple.

En els supòsits d'adopció o acolliment internacional, quan siga necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat/da, el permís per adopció o acolliment previst en aquest article podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constituïska l'adopció o de la decisió administrativa o judicial d'acolliment. El permís específic vinculat al desplaçament previ al país d'origen es regirà pel que disposa l'article següent.

Aquest permís és gaudirà també, en les mateixes condicions, en els supòsits en els quals es constituïska judicialment una tutela sobre menors que comporte la convivència permanent entre el tutor o tutora i els menors tutelats.

Amb independència del permís d'adopció internacional, el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple prevists en aquest article, seran els que així s'establisquen en el Codi Civil o en les lleis civils de les Comunitats Autònomes que es regulen, de manera que l'acolliment simple haurà de tindre una duració no inferior a un any.

També s'ampliarà en dos setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors que per les seues circumstàncies i experiències personals o que per provindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents. El temps transcorregut durant el gaudi d'aquest permís es computarà com de servici efectiu amb caràcter general, i es garantirà la plenitud de drets econòmics del personal i durant tot el període de duració del permís, i, si escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest si, d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

En tot cas, el gaudi d'aquest permís no impedirà la participació en els cursos de formació que convoque l'Administració.

Article 63. Permís per desplaçament previ en cas d'adopció internacional

En els supòsits d'adopció internacional, quan siga necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el personal tindrà dret a gaudir d'un permís de fins a dos mesos de duració, independent del permís ordinari per adopció regulat en l'article anterior, i percebrà durant aquest les retribucions completes.

Article 64. Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla

Aquest permís tindrà una duració de 19 setmanes de les quals les 6 setmanes immediates posteriors al fet causant seran, en tot cas, de descans obligatori.

Aquest permís s'ampliarà en 2 setmanes més, una per a cadascun dels progenitors, en el supòsit de diversitat funcional del fill o filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples, a gaudir a partir de la



data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció.

Aquest permís podrà distribuir-se pel progenitor que vaja a gaudir del mateix sempre que les 6 primeres setmanes siguen ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla complisca 12 mesos. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys 15 dies i es realitzarà per setmanes completes.

En el cas que tots dos progenitors treballen i transcorregudes les 6 primeres setmanes, el període de gaudi d'aquest permís podrà dur-se a terme de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla complisca 12 mesos. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys 15 dies i es realitzarà per setmanes completes.

En el cas que s'optara pel gaudi del present permís amb posterioritat a la setmana 19 del permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest últim permís haguera sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill menor de 12 mesos en jornades completes, serà a la finalització d'eixe període quan es donarà inici al còmput de les 13 setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permeten, i en els termes que reglamentàriament es determinen, conforme a les regles establides en el present article.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobe hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.

En cas de defunció de la mare biològica, amb independència que realitzarà o no algun treball, l'altre progenitor tindrà dret a les 19 setmanes previstes per a la mare biològica.

En els casos de defunció del fill o de la filla, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que es reincorpore al treball transcorregudes les 6 setmanes de descans obligatori.

Durant el gaudi d'aquest permís, transcorregudes les 6 primeres setmanes ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, es podrà participar en els cursos de formació que convoque l'Administració.

Article 65. Permís de lactància

El personal, per lactància d'un fill o filla menor de dotze mesos o per acolliment o adopció en idèntic supòsit, tindrà dret a una hora diària d'absència del treball, que podrà dividir en dos fraccions, per cada fill/a menor. Aquest permís s'incrementarà en la mateixa proporció per part, adopció o acolliment familiar múltiple. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per l'un o l'altre dels progenitors.

El personal, per la seua voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de jornada pel mateix temps i amb la mateixa finalitat.

Igualment, el personal podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumule en jornades completes el temps corresponent.

Aquesta modalitat es podrà gaudir únicament a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica respectiu, o una vegada que, des del naixement del menor, haja transcorregut un temps equivalent al que comprenen els citats permisos.

Addicionalment, s'estarà al que es disposa en la normativa vigent, en relació al subsidi especial per permís de cura del lactant.

DRET A LA FORMACIÓ DURANT EL PERMÍS PER NAIXEMENT I EXCEDÈNCIES PER CURA DE FILLS/ES, FAMILIARS

Article 66. Durant el gaudi del permís per naixement, en tots els supòsits, la persona empleada pública podrà participar en els cursos de formació que es convoquen per als empleats de



l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins, i serà aquest l'encarregat d'informar aquest personal dels cursos.

DRET A LA JORNADA EN TEMPS PARCIAL

Article 67. Els permisos per naixement per a la mare biològica i per adopció i del progenitor diferent a la mare biològica, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, a sol·licitud dels empleats/des i si ho permeten les necessitats del servei. En el supòsit de part, s'exclouen d'aquesta possibilitat les sis primeres setmanes de descans obligatori per a la mare biològica.

Perquè puguem gaudir-se a temps parcial, la persona interessada haurà de sol·licitar-ho amb una antelació de quinze dies hàbils, acompanyant informe de la persona responsable de la unitat administrativa en què estiguera destinada, en el qual s'acredite que queden degudament cobertes les necessitats del servei.

L'Alcaldia o en qui delegue, a la vista de la sol·licitud i de l'informe corresponent, dictarà resolució amb una antelació mínima de cinc dies naturals a la data de gaudi pretesa. La falta de resolució expressa en el termini avantdit tindrà efectes estimatoris.

Aquesta sol·licitud podrà realitzar-se tant a l'inici del descans corresponent com en un moment posterior i podrà estendre's a tot el període de descans o a part d'aquest, sense perjudici del que es disposa en l'apartat següent.

El gaudi a temps parcial del permís s'ajustarà a les següents regles:

a) Aquest dret podrà ser exercit per qualsevol de les dos persones progenitores, i en qualsevol dels supòsits de gaudi simultani o successiu del període de descans.

En el supòsit de naixement, la mare biològica no podrà fer ús d'aquesta modalitat del permís durant les sis setmanes immediates posteriors al part, que seran de descans obligatori.

b) El període de gaudi s'aplicarà proporcionalment en funció de la jornada de treball que es realitze, la qual es fixarà a elecció de la persona interessada, i no podrà ser inferior, en cap cas, a la meitat de la seua jornada ordinària, ni superar la duració establida per al permís.

c) El gaudi del permís serà ininterromput. Una vegada acordat només podrà modificar-se per iniciativa de la persona interessada i únicament per causes relacionades amb la seua salut o la de la menor o el menor.

d) Durant el període de gaudi del permís a temps parcial no podrà la persona beneficiària prestar serveis extraordinaris fora de la jornada de treball que realitze a conseqüència de la concessió d'aquest permís.

Quan les necessitats del servei ho permeten, es concedirà a la persona interessada la part de jornada sol·licitada per al gaudi del permís a temps parcial que convinga als seus interessos personals.

El permís a temps parcial serà incompatible amb el gaudi simultani per la mateixa persona dels permisos previstos per lactància, naixement de filles o fills prematurs i amb la reducció de jornada per raons de guarda legal.

DRET AL MANTENIMENT DE LES CONDICIONS DE TREBALL

Article 68. El personal que haja fet ús del permís per naixement, adopció o acolliment tindrà dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resulten menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les quals hagueren pogut tindre dret durant la seua absència.

Cap permís relacionat amb la conciliació personal o familiar suposarà minvament en les condicions econòmiques.

En els casos previstos en els articles 60, 62 i 64, el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computarà com de servei efectiu amb caràcter general, i es garantirà la plenitud de drets econòmics de la empleada i, si escau, de l'altre progenitor, durant tot el període de duració del



permís, i, si escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

CONCILIACIÓ VIDA LABORAL I FAMILIAR

Article 69. Jornada laboral

La jornada laboral, amb el límit màxim setmanal correspondrà a la Mesa General de Negociació establir un horari genèric i la respectiva adequació dels horaris especials. En tots els casos, s'estableixen criteris que permeten conciliar la prestació del servei a la ciutadania amb la vida familiar.

Per a això la Corporació es compromet a revisar les jornades de treball existents per servicis, i a estudiar les modificacions que siguin possibles i que garantisquen el principi bàsic establert en el paràgraf anterior.

El temps d'assistència a cursos, seminaris o jornades de formació organitzats per l'òrgan competent i autoritzats per la Comissió de Formació en matèria de formació contínua, computarà com a temps de treball efectiu amb caràcter general, tant si té lloc dins de la Jornada Laboral, com fora d'aquesta.

Article 70. Justificació d'absències

En els casos de malaltia o incapacitat temporal es regulen les següents situacions:

a) Absències per causa de malaltia o accident sense que s'haja expedit comunicat mèdic de baixa: el personal comunicarà la seua absència i la raó d'aquesta a la unitat de personal o òrgan o persona responsable, amb preferència durant l'hora després de l'inici de la jornada, excepte causes justificades que ho impedisquen. En tot cas, després de la reincorporació al lloc de treball haurà de presentar justificant expedit pel facultatiu competent si l'absència és de dos o tres dies de duració o, si és inferior, quan existisca reiteració.

b) Absència per incapacitat temporal: d'acord al que disposa la normativa estatal, el personal no ha de presentar els parts de baixa a l'entitat, no obstant, haurà de comunicar durant els tres primers dies la seua situació d'Incapacitat Temporal a la persona responsable.

Una vegada expedit comunicat mèdic d'alta, la incorporació al lloc de treball ha de ser el primer dia hàbil següent a l'expedició.

c) Absències per risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural: el personal haurà de presentar la documentació exigida en la normativa aplicable en matèria de seguretat social.

Si les absències, encara que justificades, són reiterades, es valorarà la situació entre les o els representants sindicals i la direcció corresponent, a instàncies de qualsevol de les parts, i es proposarà conjuntament la solució adequada al cas.

Els descomptes per faltes d'assistència injustificades al treball o incompliment de jornada es determinaran de conformitat amb el que es preveu en la legislació en vigor.

Les faltes d'assistència al treball, totals o parcials, de les empleades públiques víctimes de violència de gènere tindran la consideració de justificades durant el temps i en les condicions en què així es determine pels serveis socials o de salut, segons siga procedent.

Així mateix, tindran la consideració de justificades les faltes d'assistència al treball de les víctimes de violència terrorista durant tot el temps que precisen per a fer efectiu la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, ja siga per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja siga per l'amenaça a la qual es troben sotmeses.

Article 71. Reducció de jornada

1. Es tindrà dret a la reducció de jornada fins a la meitat d'aquesta, amb disminució proporcional de retribucions:

a) Per raons de guarda legal, quan el personal tinga al seu càrrec algun xiquet o xiqueta de 12 anys o menor, persona major que requerisca especial dedicació, o persona amb un grau de diversitat funcional igual o superior al 33% que no exercisca activitat retribuïda que supere el salari mínim interprofessional.



b) Per tindre al seu càrrec al cònjuge o parella de fet o un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requerisca especial dedicació.

c) Personal que per tindre reconegut un grau de diversitat funcional o per raó de malaltia llarga o crònica no puga realitzar la seua jornada laboral completa, extrem que haurà d'acreditar-se inicialment per la Unitat de Valoració Mèdica d'Incapacitats i, en aquells casos en què siga revisable, ratificar-se de manera anual per aquesta Unitat.

d) Suprimir.

2. El personal que ocupe llocs de treball amb component d'acompliment del complement de lloc de treball que comporten una jornada de 35 hores setmanals, podrà sol·licitar una jornada reduïda, contínua i ininterrompuda de les 9 a les 14 hores, o les equivalents si el lloc exercit està subjecte a torns, i percebrà un 75% del total de les seues retribucions.

Per a la concessió d'aquesta jornada reduïda es requerirà que la persona sol·licitant acredite l'existència de circumstàncies personals diferents de les previstes en l'apartat 1 que en justifiquen la necessitat, i haurà de motivar-se'n la denegació.

3. Es podrà sol·licitar reducció de jornada d'una hora diària sense disminució de retribucions per les causes següents:

a) Per les causes previstes en els apartats a) b) i c) del número 1.

No obstant això, en el cas de guarda legal de xiquetes o xiquets de 12 anys o menors, es podrà concedir únicament quan concórrega algun dels següents supòsits:

1r Que el menor requerisca especial dedicació

2n Que la xiqueta o xiquet tinga 3 anys o menys

3r Que tinga al seu càrrec dos o més xiquetes o xiquets de 12 anys o menors

4t Que es tracte de família monoparental

b) Durant un termini màxim de 6 mesos, a comptar des de la data de finalització del permís corresponent, per adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció, d'un menor de més de 12 mesos, que per les seues circumstàncies i experiències personals degudament acreditades pels serveis socials competents o que, per provindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar.

4. Quan per raons de malaltia molt greu calga atendre la cura del cònjuge, parella de fet o d'un familiar de primer grau, el personal laboral tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït i pel termini màxim d'un mes.

Per al gaudi d'aquesta reducció es requereix informe del facultatiu que assisteix al pacient que determine que la malaltia és molt greu i la necessitat de cures per a atendre la persona malalta.

Aquesta reducció quedarà sense efecte, encara que no haja transcorregut el termini màxim d'un mes, en cas d'alta o defunció del familiar.

En el cas que hi haguera més d'un beneficiari d'aquest dret pel mateix subjecte causant, podran gaudir-ne de manera parcial, respectant en tot cas el termini màxim.

5. Les empleades víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció d'un terç de la jornada sense reducció d'havers, o bé d'un 50% de la jornada, amb una reducció d'havers corresponent a la diferència entre el terç i la meitat d'aquella.

6. El personal víctima de violència terrorista tindrà dret a una reducció de jornada en els mateixos termes prevists en l'apartat anterior.

7. Quan el personal es reincorpore al servei efectiu després de la finalització d'un tractament oncològic podrà sol·licitar, durant el termini màxim d'un mes des de la data de l'alta mèdica, una reducció de fins al 25% de la jornada sense reducció d'havers. Aquest termini podrà ampliar-se en un mes més quan el personal justifique la persistència en el seu estat de salut de les circumstàncies derivades del tractament oncològic.



Els òrgans competents en matèria de personal concediran aquesta reducció quan aquesta afavorisca la plena recuperació funcional de la persona o evite situacions d'especial dificultat o penúria en l'exercici del seu treball. La persona sol·licitant haurà d'acompanyar la documentació acreditativa de l'existència d'aquesta situació.

Article 72. Disposicions comunes a les reduccions de jornada

1. Les reduccions de jornada previstes en l'article anterior són incompatibles entre si, excepte les excepcions que es determinen en la normativa vigent.

2. En el cas que es tinga dret al gaudi simultani de diverses reduccions de jornada compatibles entre si, només podrà concedir-se una d'elles sense deducció de retribucions, i a la resta se'ls aplicarà la deducció proporcional que corresponga.

3. Si diversos empleats de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins tingueren dret a una reducció de jornada respecte a un mateix subjecte causant, podran gaudir d'aquest dret de manera parcial.

En aquests casos, les sol·licituds de reducció de jornada parcial hauran de presentar-se de manera simultània indicant tant el nombre global d'hores de reducció com el nombre concret que gaudirà cadascun d'ells. El gaudi de la reducció de manera parcial serà ininterromput, és a dir, una vegada concedit només podrà modificar-se el règim pactat mitjançant nova sol·licitud i resolució de l'òrgan competent.

4. El personal acollit a les anteriors reduccions de jornada veurà disminuïda proporcionalment la jornada que realitze en les situacions previstes en aquest conveni.

5. El personal que sol·licite deixar sense efecte una reducció de jornada no podrà començar a gaudir-ne una altra per la mateixa causa fins que transcórrega, com a mínim, un mes des que es va deixar sense efecte la reducció anterior.

6. Les reduccions de jornada que comporten disminució de retribucions seran concedides per l'Alcaldia. En el cas que no comporten disminució de retribucions, serà l'òrgan competent en matèria de personal de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins qui les concedisca.

7. El personal haurà d'informar l'òrgan competent en matèria de personal amb quinze dies d'antelació de la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

8. Les previsions de l'apartat 5 no seran aplicable a les empleades víctimes de violència sobre la dona ni al personal víctima de terrorisme que gaudisquen d'una reducció de jornada per aquesta causa.

9. En els supòsits en què el personal tinga dret a sol·licitar una reducció de jornada d'una hora diària sense deducció de retribucions, però sol·licite un nombre d'hores de reducció superior, dirigirà la seua sol·licitud a l'Alcaldia, la qual resoldrà totes dos reduccions descomptant l'hora diària al nombre global d'hores de reducció sol·licitades.

Article 73. Flexibilitat horària

Dins del còmput mensual d'hores a treballar i en funció del servei del qual es tracte, el personal tindrà capacitat per a decidir el seu propi horari laboral, dins d'uns marges fixos i amb base en el principi de flexibilitat.

S'establirà una franja d'hores fixes d'obligada presència i un horari flexible comprés entre uns marges que facen factible la recuperació de les hores fins a arribar al còmput mensual establert.

En tot cas es podrà flexibilitzar l'horari fix del personal en els següents supòsits:

a) En un màxim d'una hora per als qui tinguen al seu càrrec persones majors que requerisquen una especial dedicació, fills/es menors de 15 anys, així com xiquets o xiquetes en acolliment tant preadoptiu com permanent, encara que aquests siguen provisionals, d'aquesta edat i qui tinga al seu càrrec persones amb diversitat funcional o afinitat o persona dependent tutelada per resolució judicial amb qui convisca. Així com per a les empleades públiques en estat de gestació i el personal que per raó de malaltia llarga o crònica no puga realitzar la seua jornada laboral completa

b) En un màxim de dos hores quan es tracte de famílies monoparentals i, amb caràcter excepcional i per a un temps limitat, prèvia autorització, per motius relacionats amb l'atenció a la família.



c) En un màxim de dos hores per als qui tinguen fills o filles, xiquets o xiquetes en acolliment tant preadoptiu com a permanent, encara que aquests siguen provisionals, amb diversitat funcional amb la finalitat de conciliar, quan coincidisquen els horaris educatius ordinaris d'integració i educació especial, així com amb altres centres on aquests diversitat funcionals reben atenció, amb els horaris propis dels llocs de treball. A més podran absentar-se del treball pel temps indispensable per a assistir a reunions de coordinació del seu centre de coordinació especial on es reba tractament o per a acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari. En el cas de ser pare o mare de família nombrosa o monoparental, fins al dia que complisca 15 anys d'edat el o la menor dels fills o filles.

d) El temps necessari i, si escau, l'adaptació del torn de treball per al personal víctima de violència sobre la dona, amb la finalitat de fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, pel temps que acrediten els serveis socials o de salut, segons siga procedent.

En el cas del personal subjecte a horaris especials, per a l'aplicació d'aquestes mesures de flexibilitat horària se'n negociaran les fórmules en la MGN de manera que es permeta l'adequació individual i que no es vegen substancialment alterades la prestació del servei a la ciutadania ni la carrera professional.

EXCEDÈNCIES PER CURA DE FILLS/ES I DE FAMILIARS

Article 74. El personal tindrà dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre la cura de cada fill o filla, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció o acolliment permanent o preadoptiu, encara que aquests siguen provisionals, a comptar des de la data del naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys, el personal per a atendre a cura del cònjuge o parella de fet, d'un familiar que es trobe al seu càrrec, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclusivament, o tinga al seu càrrec una persona dependent que, per raons d'edat, accident, malaltia o diversitat funcional, no puga valdre's per si mateixa i no exercisca activitat retribuïda.

Si transcorreguts els 3 anys d'excedència per cura, persisteix la situació que la va originar, existirà la possibilitat per part del personal de gaudir de la llicència per malaltia.

El temps d'excedència serà únic per cada subjecte causant. Quan un nou subjecte causant donarà origen a una nova excedència, l'inici del període d'aquesta posarà fi al que s'estiguera gaudint.

El temps de permanència en aquesta situació serà computable a l'efecte de triennis, carrera i drets en el règim de Seguretat Social que siga aplicable.

En tot cas, cada any s'haurà de justificar que segueix vigent la situació que motiva l'excedència.

El personal podrà participar en els cursos de formació que convoque l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins.

El personal tindrà dret a la reserva del lloc de treball mentre dure el període d'excedència.

En les actuacions i procediments relacionats amb la violència de gènere, es protegirà la intimitat de les víctimes, especialment, les seues dades personals, els dels seus descendents i els de qualsevol persona que estiga sota el seu guarda o custòdia.

ACTUACIONS RELACIONADES AMB LA VIOLÈNCIA PER RAÓ DE GÈNERE, L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL

Article 75. En les actuacions i procediments relacionats amb la violència per raó de gènere, assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual, l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins protegirà la intimitat de les víctimes, especialment les seues dades personals, les dels seus descendents i les de qualsevol persona que estiga sota el seu guarda o custòdia.

Article 76. Permís per raó de violència de gènere, assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual



Les faltes d'assistència de les persones empleades públiques víctimes de violència per raó de gènere, assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així es determinen pels serveis socials d'atenció, de salut o entitat competent si escau.

Així mateix, la persona víctima de violència de gènere, assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindrà dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguen aplicables en els termes que per a aquests supòsits establisca l'Administració Pública competent en cada cas.

Article 77. Excedència per violència de gènere sobre la dona.

Les empleades públiques víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a sol·licitar la situació d'excedència sense necessitat d'haver prestat un temps mínim de serveis previst sense que resulte d'aplicació cap termini de permanència en aquesta.

Durant els 6 primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball, i serà computable aquest període a l'efecte d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que siguen aplicables. Quan les actuacions judicials ho exigiren, es podrà prorrogar per períodes de 3 mesos, fins a un màxim de 18, el període en el qual es tindrà dret a la reserva del lloc de treball, amb efectes idèntics als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima. Durant els 6 primers mesos d'aquesta excedència es percebran les retribucions fixes íntegres i, si escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

Les parts signants es comprometen a l'elaboració i aplicació real i efectiva d'un Pla d'Igualtat i d'un Pla contra l'assetjament laboral, per raó de gènere i l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual.

Article 78. La persona empleada pública víctima de violència masclista o homòfoba, per així determinar-ho l'òrgan judicial corresponent, podrà, atenent la seua situació particular, sol·licitar canvi de lloc de treball en diferent localitat o en la mateixa però en diferent unitat administrativa i sempre que siga de la mateixa categoria o nivell professional.

La persona empleada pública víctima de violència masclista o homòfoba que es veja obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on estava prestant els seus servicis, per a fer efectiva la seua protecció o el dret a l'assistència social integral, tindran dret al trasllat a un altre lloc de treball propi del seu cos, escala o categoria professional, d'anàlogues característiques, sense necessitat que siga vacant de necessària cobertura.

Per a això, els seran facilitats els procediments per a ocupar un lloc de treball en una altra localitat mitjançant el sistema o la situació administrativa legal que es preveja a aquest efecte. Mentrestant se solucionarà amb comissions de servici entre Administracions Locals amb vacants sempre que es tracte de la mateixa categoria, o dret preferent en les permutes.

Tot i això, en tals supòsits, les corporacions signants estaran obligades a comunicar-li les vacants situades en la mateixa localitat o en les localitats que la persona interessada expressament sol·licite.

El lloc de treball al qual opte tindrà caràcter provisional, i el treballador podrà tornar al lloc d'origen reservat o bé exercir el dret preferent cap al seu lloc provisional

Aquest trasllat tindrà consideració de trasllat forçós.

Les parts signants es comprometen a mostrar el reconeixement i el suport degut a les víctimes de violències masclistes i homòfobes, i mostraran públicament el seu compromís en la lluita contra les conductes masclistes i homòfobes, especialment en l'àmbit institucional.

PARTICIPACIÓ I DRETS SINDICALS

Article 79. En el que es refereix a participació i drets sindicals, en les administracions locals serà aplicable el que es regula en la Llei orgànica de Llibertat Sindical. En l'àmbit de l'Ajuntament s'establiran borses d'hores sindicals de caràcter mensual, de manera que el crèdit horari dels



representants d'un mateix sindicat puga ser utilitzat indistintament per qualsevol d'ells, en els termes establerts en la legislació vigent que li siga aplicable.

L'ENTORN I EL MEDI AMBIENT LABORAL

Article 80. L'increment de la preocupació social pels temes relacionats amb el medi ambient, obliga les empreses i, especialment, les Administracions Públiques a cooperar en la millora de la gestió mediambiental i a extremar la cura perquè no es produïsqen danys en el medi ambient que ens envolta, que podrien ocasionar també danys a la salut dels treballadors. Igualment constitueix un interès sindical indubtable i, per tant, sembla convenient desenvolupar aquesta matèria de manera que permeta conèixer i salvaguardar el possible impacte ambiental, tant des de la perspectiva interna com externa.

En aquest sentit s'acorda:

- 1.- Les/els delegades/delegats de prevenció assumiran competències relatives al medi ambient, i seran reconeguts com a delegats, també, en aquesta matèria, mentre no es desenvolupe.
- 2.- Proposar plans específics sobre minimització, reducció i reciclatge de residus, estalvi i eficiència energètica i de l'aigua, així com plans de substitució de tecnologies, productes i processos contaminants per altres orientats a la producció neta.
- 3.- Facilitar a les delegades i delegats de prevenció i medi ambient la informació sobre situacions anòmales que es produïsqen relacionades amb el medi ambient, incloent-hi les dades ambientals periòdiques que es precisen per a l'anàlisi d'aquestes anomalies, així com de les mesures que s'adopten per a resoldre-les. Així mateix, seran consultats i informats prèviament a la presa de decisions sobre inversions o modificacions de processos productius que puguin tindre repercussió sobre el medi ambient, en particular el control d'emissions i el tractament de deixalles, a conèixer el compliment per part de l'empresa de les disposicions legals sobre aquest tema.
- 4.- Proporcionar a les delegades i delegats de prevenció i medi ambient els mitjans i la informació necessària per a l'exercici correcte de les seues funcions.
- 5.- El temps dedicat a la formació en matèria de medi ambient serà considerat, igual que el relatiu a seguretat i salut laboral, com a temps de treball efectiu.
- 6.- S'aplicaran els preceptes de respecte al medi ambient establits en la Llei de Contractes del Sector Públic per a les concessions públiques.

IGUALTAT

Article 81. Elaboració d'un Pla d'Igualtat

L'Ajuntament negociarà en la Mesa General l'elaboració d'un Pla d'Igualtat de Gènere en què s'establiran un conjunt de mesures que possibiliten l'eliminació dels obstacles que impedisquen o dificulten la igualtat real d'oportunitats entre dones i hòmens en l'accés a l'ocupació pública i en el seu desenvolupament professional, d'acord amb el que s'estableix en la disposició addicional setena de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic 1.

Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i hòmens. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i hòmens.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.



h) Retribucions.

i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'elaboració del diagnòstic es realitzarà en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per a això, la direcció de l'empresa facilitarà totes les dades i informació necessària per a elaborar el mateix en relació amb les matèries enumerades en aquest apartat, així com les dades del Registre regulats en l'article 28, apartat 2 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 82. Prevenció enfront de l'assetjament

Es negociarà l'elaboració d'un protocol en matèria de prevenció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Article 83. Elaboració d'un Pla d'Igualtat i No Discriminació en matèria de diversitat funcional.

L'Ajuntament elaborarà i aplicarà, de forma negociada amb els representants dels treballadors, un Pla d'Igualtat i No Discriminació en matèria de diversitat funcional.

Les característiques que han de reunir aquest Pla seran les següents:

- Es realitzarà un diagnòstic de la situació de partida.
- Es fixaran els objectius concrets d'igualtat per aconseguir, les estratègies i pràctiques per adoptar per a la consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
- Contemplaran, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball, modificació, suspensió o extinció de la relació laboral, prevenció de riscos laborals, conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament.
- S'inclouran mesures d'accessibilitat universal, ajustos raonables i adaptacions dels llocs de treball.
- Es garantirà l'accés de la representació legal dels treballadors i treballadores o, en defecte d'això, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el seu contingut i la consecució.

DRETS DIGITALS

Article 84. Regulació de l'ús de les tecnologies de la informació i comunicació (TICS)

1. S'acorden les següents normes de funcionament per a l'ús d'Internet, Intranet, correu electrònic i dispositiu mòbil municipal (en cas de tindre'n assignat un):

a) Les eines citades són de propietat municipal exclusiva i l'ús està limitat a l'exercici normal de les tasques assignades a cada lloc. Per això, i amb caràcter general, no es podrà utilitzar cap d'aquestes eines per a usos particulars.

b) En aquest sentit, no es podran utilitzar aquests mitjans per a realitzar enviaments massius de missatges, enviament de correus amb annexos de gran capacitat, ni realitzar enviaments sense relació amb l'exercici professional que interferisca amb les comunicacions de la resta dels empleats, pertorbe el funcionament normal de l'Ajuntament o vulnere la imatge pública de la Institució.

c) Igualment, no està permès l'enviament de cadenes de missatges electrònics, l'enviament de missatges o imatges de material ofensiu, inapropiat o amb continguts discriminatoris per raons de gènere, edat, sexe o diversitat funcional.

d) Està estrictament prohibit l'accés a xats, descàrrega de programes no autoritzats prèviament, ús d'antiproxy i, en general, qualsevol altra actuació que pugui facilitar la ingerència de tercers en els sistemes informàtics municipals, posant en risc la confidencialitat de les dades, així com la seua integritat, davant els riscos potencials de virus, malware, etcètera.

e) L'incompliment d'aquestes normes podrà suposar l'adopció de restriccions en la utilització d'aquests mitjans i l'aplicació, si escau, del règim disciplinari.

f) L'ocupador podrà accedir als continguts derivats de l'ús de mitjans digitals facilitats als treballadors únicament als efectes de controlar el compliment de les obligacions laborals o estatutàries i de



garantir la integritat d'aquests dispositius.

L'accés per l'ocupador al contingut de dispositius digitals respecte dels quals n'haja admés l'ús amb finalitats privades requerirà que s'especifiquen de manera precisa els usos autoritzats i s'establisquen garanties per a preservar la intimitat dels treballadors, com ara, si escau, la determinació dels períodes en què els dispositius podran utilitzar-se per a fins privats.

2. L'ús per part dels representants del personal d'Internet, Intranet i correu electrònic per a la realització de la seua tasca representativa es durà a terme de manera limitada sense que, en cap cas, pertorbe el funcionament normal de la xarxa informàtica, els equips informàtics o la prestació dels serveis municipals.

Article 85. Desconnexió Digital

1. Els treballadors de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins tindran dret a la desconnexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball legalment o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seua intimitat personal i familiar.

2. L'Ajuntament, prèvia audiència dels representants dels treballadors, elaborarà en el termini de TRES MESOS una política interna dirigida a treballadors, inclosos els que ocupen llocs directius, en la qual definiran les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que evite el risc de fatiga informàtica. En particular, es preservarà el dret a la desconnexió digital en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància així com en el domicili de l'empleat vinculat a l'ús amb finalitats laborals d'eines tecnològiques.

Article 86. Dret a la Intimitat enfront de l'Ús de Dispositius de Videovigilància i Geolocalització

1. L'Ajuntament de Fontanars dels Alforins informará amb caràcter previ i de manera expressa, clara i concisa, de l'ús de dispositius de videovigilància i d'enregistrament de sons en el lloc de treball.

En cap cas s'admetrà la instal·lació de sistemes d'enregistrament de sons ni de videovigilància en llocs destinats al descans o espai dels treballadors, com ara vestuaris, lavabos, menjadors i anàlegs.

2. De la mateixa manera, l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins informará de manera expressa, clara i inequívoca als treballadors i, si escau, als seus representants, sobre l'existència i característiques de sistemes de geolocalització en l'àmbit laboral.

Totes dos parts es comprometen a respectar els principis i drets laborals en matèria d'igualtat i a combatre la discriminació per raons de sexe, estat civil, diversitat funcional, edat, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol.

Article 87. Règim disciplinari

El règim disciplinari del personal laboral al servei de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins es regirà pel que disposen la normativa bàsica d'aplicació i la legislació laboral, així com, si escau, pel present conveni en allò que legalment procedisca.

COMISSIÓ DE SEGUIMENT DE L'ACORD

Article 88. A l'efecte de vigilància, seguiment i consultes respecte d'aquest acord es constituirà, en el termini d'un mes a partir de l'aprovació del present acord, una Comissió paritària integrada per les parts signants d'aquest, que es dotarà del seu propi reglament de funcionament. En cap cas, aquesta Comissió Paritària podrà servir d'espai de negociació i presa d'acords, atés que aquest àmbit estarà restringit únicament, d'acord amb la normativa vigent, a la Mesa General de Negociació.

Aquesta Comissió haurà de reunir-se, a més del que preveja el seu reglament, quan algunes de les parts el requerisca o quan existisca un conflicte de caràcter laboral sobre la interpretació del present acord.

En aquest sentit, cal remetre's al contingut del Reglament de funcionament aprovat per l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins on es regula la composició, funcionament, etc. de la Comissió Paritària.



En quant al procediment per la resolució de les possibles discrepàncies nascudes en el si de la Comissió Paritària, les parts acorden sotmetre's allò previst en l'acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana que resulte vigent en cada moment, sent l'Arbitratge obligatori quan així siga legalment procedent, d'acord amb allò previst en l'article 85.3.e) de l'ET.

Disposicions addicionals

Disposició adicional primera:

En tot allò no regulat en el present acord, s'estarà al que es disposa en la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical; el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, aprovat per Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, i el que es disposa en el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; així com en el Decret 42/2019 de 22 de març, del Consell; així com qualsevol altra normativa que resulta directament aplicable.

Disposició derogatòria

Queden derogats tots els acords, disposicions, decrets i altres normes municipals que regulen matèries o qüestions contemplades en el present Conveni i s'hi oposen.

ANNEXOS

ANNEX I

RETRIBUCIONS

Al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord li serà aplicable el sistema retributiu previst en la normativa bàsica, TREBEP, en la Llei de la Funció Pública Valenciana per als funcionaris o la normativa vigent en cada moment, segons la classificació establida en la Relació de Llocs de Treball (RLT) o instrument similar.

Per al personal laboral, les retribucions bàsiques i les complementàries fixades per a cada grup, subgrup i agrupació professional, així com les referides a situacions de treball per torns, festivitat, nocturnitat i jornada partida, s'intentarà que vagen equiparant-se en la mesura que siga possible a les establides per als llocs similars ocupats per funcionaris.

Al personal que s'incorpore a l'administració provinent de processos selectius vinculats a borses de promoció de l'ocupació o subvencions similars, se li aplicaran el salari base, el Complement de Destí i el Complement Específic mínim de la seua categoria. En cap cas tindran dret a les percepcions salarials del personal fix de plantilla.

L'increment salarial anual serà el que establisca la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada any.

El personal de les entitats locals, no podrà participar de tributs o ingressos de l'Administració Local com a contraprestació de cap servici.

CONDICIONS LABORALS ESPECÍFIQUES I RETRIBUCIONS

S'estableixen com a criteris orientatius per a l'establiment de retribucions en situacions extraordinàries els següents:

Apartat Un: Gratificació per Serveis o Hores Extraordinàries

La quantia orientativa per a l'establiment de la gratificació per serveis extraordinaris pel Ple, sobre la base del fixat pel RD 861/1986 o norma que el substituísca serà la següent:

Serveis extraordinaris

1.- ÀMBIT D'APLICACIÓ

Les presents normes s'aplicaran al personal funcionari de carrera o interí, al personal laboral, fix o indefinit no fix, personal amb habilitació de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins.

2.- CONCEPTE



Els serveis extraordinaris són els realitzats fora de la jornada habitual de treball, per a encàrrecs absolutament excepcionals, i que no complisquen els requisits exigits per al Complement de Productivitat regulat en el reglament oportú.

3.- CRITERIS, QUANTIFICACIÓ I ASSIGNACIÓ DE LES GRATIFICACIONS PER SERVICIS EXTRAORDINARIS.

Apartat U: Serveis extraordinaris

Encara que el criteri general de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins puga ser el de la compensació de les hores realitzades, d'acord amb allò previst a l'article 35.1 ET (aquelles hores de treball que es realitzen sobre la duració màxima de la jornada ordinària de treball), és el treballador o treballadora qui, en última instància, ha de decidir sobre si prefereix compensar o que se li retribuisquen els serveis extraordinaris realitzats. Existeixen uns certs serveis a l'ajuntament que, si es compensaren totes les hores realitzades com a serveis extraordinaris, quedarien desateses les funcions que exerceixen, cosa que podria causar un perjudici rellevant al funcionament de l'Ajuntament. En aquests casos, el més indicat, en tot cas, seria retribuir-les.

Si en un mateix servei, s'observa una realització excessiva de serveis extraordinaris, s'estudiarà la situació del servei i es valorarà la contractació de més personal. Si les hores realitzades fora de la jornada es compensen, aquesta compensació ha de realitzar-se abans del 31 de març de l'any següent al fet que s'hagen realitzat; en cas contrari, excepte casos excepcionals i degudament motivats, ja no podran gaudir-se.

Les gratificacions per serveis extraordinaris es retribuiran en funció del temps dedicat per empleat o empleada, a raó de les següents quanties, que milloren el que es preveu en el Conveni Col·lectiu d'aplicació a l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins, és a dir, el II Acord marc entre la Federació Valenciana de Municipis i Províncies i les organitzacions sindicals CCOO, UGT i CSIF per al personal al servei de les administracions locals de la Comunitat Valenciana, en l'Annex I:

HORA de servici extraordinari realitzat	COMPENSACIÓ ECONÒMICA	EN DESCANS
Dia laborable	(SB + CD + CE) / jornada+30%	2 hores
Nocturn, dissabte, diumenge o festiu	(SB + CD + CE) / jornada+60%	2 h. 30 m
Nocturn i Festiu	(SB + CD + CE) / jornada+80%	3 hores*
Festiu especial	(SB + CD + CE) / jornada+100%	3 h. 30 m*

*Festiu especial: nit del dia 24 de desembre, dia 25 de desembre, nit del dia 31 de desembre i l'1 de gener.

(SB és igual a salari base, CD és igual a complement de destí i CE és igual a complement específic. Les quanties d'aquests conceptes retributius –incloses pagues extres- estan referides al total anual, igual que la jornada).

Apartat Dos: Treball a Torns o en jornada partida

Quan corresponga l'abonament per treball per torns, o per jornada partida dins del Complement Específic, i fins que es realitze la Valoració de Llocs de treball, es podrà prendre com a referència les següents quantitats mínimes:

SUBGRUP A1:	86,39€
SUBGRUP A2:	67,24€
SUBGRUP C1:	48,05€
SUBGRUP C2:	28,81€



AGRUPACIONS:	27,71€
--------------	--------

La percepció d'aquesta retribució és compatible amb la corresponent per nocturnitat i festivitats.

Apartat Tres: Treball Nocturn

D'igual manera, el personal que realitze la jornada de treball en horari nocturn entre les 22 i les 6 hores es podrà computar per cada mòdul de 8 hores les següents quanties:

SUBGRUP A1:	44,66€
SUBGRUP A2:	36,35€
SUBGRUP C1:	29,91€
SUBGRUP C2:	25,82€
AGRUPACIONS:	25,82€

La percepció d'aquesta retribució és compatible amb la corresponent a treball en festivitats.

Apartat Quatre: Treball en Festius

Així mateix, quan el personal realitza una jornada entre les 22 i les 24 hores en festius, es podrà prendre com a referència per a ser retribuit cada mòdul de 8 hores, en les quanties que es proposen a incloure en el complement específic, o la part proporcional corresponent a les hores efectivament realitzades.

SUBGRUP A1:	50,83€
SUBGRUP A2:	33,63€
SUBGRUP C1:	33,63€
SUBGRUP C2:	28,80€
AGRUPACIONS:	28,80€

La percepció d'aquesta retribució és compatible amb la corresponent per treball per torns o jornada partida i nocturnitat.

Apartat Cinc: Indemnitzacions per Raó del Servei

En aquest apartat serà aplicable el que es preveu en la normativa d'aplicació per al personal funcionari.

Apartat Sis: Situació d'Incapacitat Temporal

En totes les situacions d'incapacitat temporal, incloses les derivades de contingències comunes o professionals, així com en els supòsits de risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural, s'estarà al règim jurídic i econòmic previst en la normativa vigent de Seguretat Social, funció pública i pressupostària que resulte d'aplicació en cada moment.

Sense perjudici d'això, i d'acord amb el que s'haja pactat en l'àmbit de negociació corresponent, durant aquest període es percebrà el següent:

a) Personal inclòs a la plantilla:

– En situació d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals o comunes, des del primer dia, el 100 % de les retribucions que corresponguen d'acord amb la normativa aplicable.



b) Personal no inclòs a la plantilla:

- En situació derivada de contingències professionals, des del primer dia, el 100 % de les retribucions que corresponguen d'acord amb la normativa aplicable.
- En situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes, les retribucions o prestacions mínimes legalment establides en cada moment per la normativa d'aplicació.

En tot cas, l'abast, requisits, efectes i límits d'aquest règim econòmic quedaran condicionats al que dispose la normativa bàsica, pressupostària, laboral, de funció pública i de Seguretat Social vigent en cada moment.

Apartat Set: Deducció de Retribucions

Sense perjudici de la sanció disciplinària que puga correspondre, la part de jornada no realitzada, sense estar contemplada com a permís ni altres conceptes regulats en aquest Acord, donarà lloc a la deducció proporcional de retribucions que no tindrà caràcter sancionador.

Així mateix, el descompte a efectuar per la Corporació al personal que s'acull al dret de vaga es durà a terme pel temps en què s'haja romàs en aquesta situació aplicant la següent fórmula per al càlcul del valor d'una hora: sou íntegre mensual dividit per trenta i dividit pel nombre d'hores mitjanes al dia que el personal haguera de realitzar.

ANNEX II

Definicions

A l'efecte del que es disposa en aquest Acord s'entendrà per:

Parella de fet: persona que respecte de la persona de referència manté una relació que pot acreditar a través de la inscripció en un registre públic oficial d'unions de fet.

Familiar: persona que mantinga respecte del subjecte de referència qualsevol grau de parentiu, acreditat segons el que es disposa en l'article 3.3.

A l'efecte d'aquest acord, i les normes de desenvolupament, es considerarà familiar al cònjuge o parella de fet exclusivament en aquells apartats en què s'establisca expressament.

Familiar de primer grau en línia directa, per consanguinitat o afinitat: pares, fills, pares polítics i cònjuge o parella de fet de la filla o fill.

Familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat: germans, avis, nets; o per afinitat: germans, avis i nets del cònjuge o parella de fet.

Necessitar especial dedicació: suposa que cal que el subjecte reba tractament, atenció, cures o assistència continuada per terceres persones a causa de problemes de salut, entesa aquesta última com a benestar físic, psíquic i social.

Informe de l'òrgan competent de l'administració sanitària: informe de l'Inspector Mèdic de Zona o, si el tractament es rep a l'hospital, l'informe facultatiu del metge responsable del pacient.

Convivència: relació basada en la cohabitació en el mateix domicili.

Tindre al seu càrrec: relació de dependència que no implica convivència.

Cura directa: relació de dependència que implica convivència.

Malaltia greu: es considera com a tal l'hospitalització en institució sanitària o hospitalització domiciliària o en la qual siga acreditada pel facultatiu responsable la gravetat d'aquesta. En tot cas, s'estarà al que es disposa en el RD 1148/2011, de 29 de juliol, o normativa vigent en cada cas, en què s'arreglen les malalties considerades greus.

Guarda legal o custòdia: Guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, així com guarda legal d'una altra persona.

Relació de dependència: Estat en què es troben les persones que, per raons derivades de l'edat, la malaltia o la diversitat funcional, precisen de l'atenció d'una altra o altres persones per a realitzar activitats bàsiques de la vida diària.



ANNEX III

Acreditacions

La situació de convivència ha de ser acreditada mitjançant certificat d'empadronament expedit per l'Ajuntament de residència; no obstant això, si es demostra convivència amb altres mitjans, com el certificat de parelles de fet.

La condició de diversitat funcional ha de ser acreditada mitjançant certificació oficial de minusvalidesa expedida per la Conselleria competent en la matèria o, si escau, òrgan equivalent d'altres Administracions Públiques.

A l'efecte d'aquest acord, els termes minusvàlid, diversitat funcional i disminuït s'entenen termes equivalents, encara que és preferent l'ús del concepte persona amb diversitat funcional.

El grau de parentiu i la relació familiar s'haurà d'acreditar amb el llibre o llibres de família, certificació del Registre Civil o bé amb la inscripció en qualsevol registre públic oficial d'unions de fet.

La guarda legal ha d'acreditar-se mitjançant resolució judicial o document de formalització de l'acolliment familiar.

La situació de violència de gènere s'haurà d'acreditar mitjançant l'ordre de protecció a favor de la víctima. Excepcionalment, serà títol d'acreditació d'aquesta situació l'informe del Ministeri Fiscal que indique l'existència d'indícis que la treballadora afectada és víctima de violència de gènere, fins que es dicte l'ordre de protecció.

El present acord es signa, en data indicada al marge.

D'acord amb allò previst en l'Art. (85.3.a) del ET, signen el present conveni les parts que el concerten.

