



ACUERDO-CONVENIO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO COMUNES AL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TORREJÓN DE ARDOZ

(2022-2025)

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Martín', 'CCOO', and 'CCO'.



CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.....	6
Artículo 1. ÁMBITO FUNCIONAL.	6
Artículo 2. ÁMBITO PERSONAL.	7
Artículo 3. ÁMBITO TERRITORIAL.	7
Artículo 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL.	7
Artículo 5. DENUNCIA, REVISIÓN Y PRORROGA.	7
Artículo 6. CRITERIO DE INTERPRETACIÓN.	8
Artículo 7. COMISIÓN PARITARIA.....	8
Artículo 8. OTRAS COMISIONES.	9
CAPITULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	10
Artículo 9. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS.....	10
Artículo 10. CONTROL DE PRESENCIA.	10
Artículo 11. CARNET ESPECIAL IDENTIFICATIVO.....	10
CAPITULO III.- TIEMPO DE TRABAJO	11
Artículo 12. CALENDARIO DE TRABAJO.....	11
Artículo 13. JORNADA LABORAL.	11
Artículo 14. CÁLCULO DE LA JORNADA LABORAL.....	11
Artículo 15. HORARIO.	12
Artículo 16. PERIODO DE DESCANSO.....	12
Artículo 17. JORNADA DE TRABAJO ESTIVAL.....	13
Artículo 18. FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA.	13
Artículo 19. ABSENTISMO LABORAL.....	14
CAPITULO IV.- VACACIONES Y PERMISOS	14
Artículo 20. VACACIONES ANUALES.....	14
Artículo 21. PUENTES ANUALES.	17
Artículo 22. PERMISOS RETRIBUIDOS.	17
Artículo 23. PERMISOS NO RETRIBUIDOS.	27
CAPITULO V.- SUPUESTO DE SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUÉSTO DE TRABAJO Y SITUACIONES DE EXCEDENCIA.....	27
Art 24. SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO.	27



Art 25. SITUACIONES DE EXCEDENCIA.....	27
CAPITULO VI. - CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y MOVILIDAD.....	30
Artículo 26. CLASIFICACIÓN.....	30
Artículo 27. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.....	30
Artículo 28. FUNCIONES DE DISTINTA CATEGORÍA.....	31
Artículo 29. MOVILIDAD FUNCIONAL.....	32
Artículo 30. MOVILIDAD FUNCIONAL POR INCAPACIDAD LABORAL PERMANENTE.....	32
Artículo 31. MOVILIDAD FUNCIONAL PARA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.....	33
Artículo 32. MOVILIDAD SIN CAMBIO DE FUNCIONES.....	33
CAPITULO VII.- RETRIBUCIONES.....	33
Artículo 33. SISTEMA RETRIBUTIVO.....	33
Artículo 34. SUELDO.....	34
Artículo 35. ANTIGÜEDAD.....	35
Artículo 36. PAGAS EXTRAORDINARIAS.....	35
Artículo 37. RETRIBUCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO.....	35
Artículo 38. NIVELES DEL COMPLEMENTO DE DESTINO.....	36
Artículo 39. GRADO PERSONAL.....	36
Artículo 40. CUANTIA DE LOS NIVELES DEL CD.....	36
Artículo 41. CUANTÍA DEL COMPLEMENTO ESPECIFICO.....	36
Artículo 42. COMPLEMENTOS Y PLUSES.....	37
Artículo 43. GRATIFICACIONES Y HORAS POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.....	39
Artículo 44. RECIBO DE SALARIOS.....	40
CAPÍTULO VIII.- REVISIÓN DE LAS RETRIBUCIONES.....	40
Artículo 45. RETRIBUCIONES BÁSICAS.....	40
Artículo 46. COMPLEMENTO DE DESTINO.....	41
Artículo 47. COMPLEMENTO ESPECÍFICO.....	41
Artículo 48. REVISIÓN SALARIAL.....	41
Artículo 49. DIETAS.....	41
CAPITULO IX.- ACCIÓN SOCIAL.....	41
Artículo 50. JUBILACIÓN.....	41



Artículo 51. INCAPACIDAD TEMPORAL.....	44
Artículo 52. ANTICIPOS A CUENTA.	45
Artículo 53. ANTICIPO A CUENTA DE LA RETRIBUCIÓN, PRESTAMO URGENTE REINTEGRABLE.	45
Artículo 54. CARNET DE CONDUCIR.	46
Artículo 55. FONDO DE ACCIÓN SOCIAL.	47
Artículo 56. COMISIÓN DEL FONDO SOCIAL.....	47
Artículo 57. ASISTENCIA LETRADA.	48
Artículo 58. RESPONSABILIDAD CIVIL.	48
CAPITULO X.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	48
Artículo 59. PRINCIPIOS GENERALES.....	48
Artículo 60. DOTACIÓN PRESUPUESTARIA.	49
Artículo 61. RECONOCIMIENTO MÉDICO.....	49
Artículo 62. VESTUARIO DE TRABAJO.....	49
CAPITULO XI.- EMPLEO Y SISTEMAS DE COBERTURA DE PUESTOS Y CARRERA PROFESIONAL	50
Artículo 63. EMPLEO.....	50
Artículo 64. SISTEMAS DE COBERTURA.	51
Artículo 65. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.	51
Artículo 66. CONCURSO DE TRASLADOS.	52
Artículo 67. REQUISITOS PARA PARTICIPAR.	52
Artículo 68. REGULACIÓN DE OTRAS FORMAS DE PROVISIÓN.....	52
Artículo 69. PROMOCIÓN INTERNA.	52
Artículo 70. PROMOCIÓN INTERNA HORIZONTAL.	53
Artículo 71. PROMOCIÓN PROFESIONAL.	53
Artículo 72. FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA.....	54
Artículo 73. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.....	55
Artículo 74. SISTEMA DE ACCESO.	55
Artículo 75. CONTRATACIÓN TEMPORAL.....	55
Artículo 76. PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO.....	55
Artículo 77. CARRERA PROFESIONAL.....	56



CAPÍTULO XII.- FORMACIÓN.....	56
Artículo 78. FORMACIÓN.....	56
CAPÍTULO XIII.- CONDICIONES Y GARANTIAS SINDICALES	57
Artículo 79. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.....	57
Artículo 80. DERECHO DE REUNIÓN.....	57
Artículo 81. REQUISITOS DE LA CONVOCATORIA.....	57
Artículo 82. RÉGIMEN DE LAS REUNIONES.....	58
Artículo 83. CRÉDITOS HORARIOS.....	58
Artículo 84. DERECHOS DE LOS ORGANOS DE REPRESENTACIÓN.....	59
Artículo 85. DERECHOS DE LAS SECCIONES SINDICALES.....	59
Artículo 86. GARANTÍAS DE LOS/AS DELEGADOS/AS SINDICALES, DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DE LA JUNTA DE PERSONAL.....	60
CAPITULO XIV.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO	61
Artículo 87. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	61
DISPOSICIONES ADICIONALES	61
PRIMERA.....	61
SEGUNDA.....	61
TERCERA.....	61
CUARTA.....	61
QUINTA.....	61
SEXTA.....	61
SÉPTIMA.....	62
OCTAVA.....	62
DISPOSICIÓN FINAL	62
PRIMERA.....	62
SEGUNDA.....	62
TERCERA.....	62
DISPOSICIÓN DEROGATORIA	63
ANEXO	63



PREÁMBULO

Ante la situación económica y social que padece España, fundamentalmente debido a la situación sanitaria y epidemiológica que se está produciendo, se hace necesario llevar a cabo una negociación colectiva responsable y economicista que garantice los puestos de trabajo, tanto temporales como fijos.

Ha de continuarse con la consolidación y estabilización de empleo iniciada con el Convenio y Acuerdo anterior, todo ello conforme al Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, así como con la evaluación del desempeño y promociones.

Se incorporan además mejoras, siempre adaptadas a la legalidad vigente, en materias referidas a la conciliación de la vida familiar y laboral, protección de la salud, etc.

Este Acuerdo-Convenio en materia común viene a sustituir a los anteriores documentos, Acuerdo para funcionarios y Convenio Colectivo para el personal laboral, regulando las condiciones comunes a la plantilla del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz comprendidas en su ámbito personal, funcional y territorial conforme a lo dispuesto en los artículos 36 y 37 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Para ello, las partes firmantes de la Mesa Negociadora de este Acuerdo-Convenio para el personal funcionario y personal laboral del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz acuerdan lo siguiente:

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Acuerdo-Convenio sobre condiciones de trabajo comunes al personal laboral y funcionario regula las condiciones de trabajo para el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz.

La negociación del presente Acuerdo-Convenio ha sido efectuada entre la representación del Ayuntamiento y la representación del personal trabajador.



Artículo 2. ÁMBITO PERSONAL.

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

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Acuerdo-Convenio:

- a) El personal de alta dirección, contratado de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normal legales de aplicación.
- b) Todas aquellas personas físicas vinculadas con el Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz por un contrato no laboral de prestación de servicios de carácter administrativos.
- c) Las personas contratadas mediante contratos de formación o en prácticas y, en el futuro, aquellos cuyo objetivo fundamental sea facilitar la formación o experiencia del/la trabajador/a, salvo que se determine su inclusión por acuerdo de la Comisión Paritaria.

Artículo 3. ÁMBITO TERRITORIAL.

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

Artículo 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL.

La duración del presente Acuerdo-Convenio será de cuatro años entrando en vigor desde el 1 de enero de 2022 o desde la aprobación por el Pleno Municipal si dicha fecha fuera posterior sin perjuicio de la retroactividad de sus efectos económicos, sueldo base, complementos y antigüedad que serán a 1 de enero de 2022.

Artículo 5. DENUNCIA, REVISIÓN Y PRORROGA.

- a) Cualquiera de las partes firmantes de este Acuerdo-Convenio podrá denunciarlo, por escrito, para su revisión, siempre dentro del último trimestre del año 2025 y antes del 30 de noviembre de dicho año.
- b) En caso de denuncia del presente Acuerdo-Convenio y hasta la negociación y aprobación de un nuevo Acuerdo- Convenio, será de aplicación a todos los efectos, excepto aquellos artículos en donde esté recogido expresamente la fecha de finalización de efectos.



- c) Si ninguna de las partes hiciera uso de la facultad de denunciar el Acuerdo- Convenio, éste se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales, incluidas tanto las cláusulas normativas como obligacionales, pudiendo denunciarse durante el último trimestre de cada prórroga.

Artículo 6. CRITERIO DE INTERPRETACIÓN.

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

Artículo 7. COMISIÓN PARITARIA.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Artículo 8. OTRAS COMISIONES.

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

1. Comisión para la Igualdad de Oportunidades.
2. Comisión de Policía.
3. Comisión de Formación.
4. Comité de Seguridad y Salud
5. Comisión del Fondo de Acción Social.
6. Comisión de Vestuario.
7. Comisión Paritaria.

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

Todas las comisiones tendrán un Reglamento de funcionamiento interno.



CAPITULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS.

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

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

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

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

La ordenación de los recursos se efectuará en todo momento de acuerdo con la Plantilla de plazas y la Relación de Puestos de Trabajo La gestión de puestos deberá respetar el Reglamento de Clasificación del personal, Catalogación y Provisión de Puestos de Trabajo, que deberá ser negociado con la parte social y se aprobará durante el primer año de vigencia del presente Acuerdo-Convenio.

Artículo 10. CONTROL DE PRESENCIA.

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

Artículo 11. CARNET ESPECIAL IDENTIFICATIVO.

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

La administración proveerá de una tarjeta de identificación a todo el personal municipal.



CAPITULO III.- TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 12. CALENDARIO DE TRABAJO.

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

Artículo 13. JORNADA LABORAL.

La jornada anual general de los empleados públicos del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz quedará establecida conforme a la legislación vigente en cada año, efectuándose su concreta distribución horaria en los correspondientes calendarios en atención a la especificada de la prestación en cada servicio municipal.

Podrán establecerse jornadas especiales, de acuerdo con la legislación vigente.

TELETRABAJO

1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

2. La prestación del servicio mediante teletrabajo será de carácter voluntario, habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial.

3. La autorización para el teletrabajo se hará por el departamento de RRHH, previa valoración del departamento de Salud Laboral teniendo en cuenta la imposibilidad de la incorporación presencial del trabajador/a.

Artículo 14. CÁLCULO DE LA JORNADA LABORAL.

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



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

Artículo 15. HORARIO.

El calendario general y los calendarios específicos serán aprobados anualmente en el último trimestre del año anterior. Con carácter previo a su aprobación, se negociará con el órgano de representación de los/as trabajadores/as y las modificaciones a introducir en su caso.

Artículo 16. PERIODO DE DESCANSO.

1. Cada trabajador/a dispondrá de un periodo de veinte minutos diarios para descanso computable como tiempo de trabajo efectivo, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea igual o superior a seis horas.

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

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

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

2. En el calendario de trabajo de los servicios en que así se pacte, se establecerá la posibilidad de prolongar de forma voluntaria el horario diario de trabajo en veinte minutos, que podrán acumularse hasta completar un máximo equivalente a tres días al año. Esta posibilidad sólo cabrá, y esos tres días así generados sólo podrán disfrutarse exclusivamente por los siguientes motivos tasados: cuidado de familiares en primer grado o del cónyuge, y en aquellos casos excepcionales, que deberán ser estudiados y aprobados previamente, pudiéndose solicitar por el departamento del servicio médico documento justificativo al respecto. El disfrute de dichos tres días será por adelantado, quedando en tal caso el empleado obligado a la correspondiente recuperación diaria en un plazo no superior a cuatro meses contados desde la obtención del permiso. Queda excluida la Policía Local.

3. En Mesa General de Negociación se aprobarán los calendarios especiales de determinados departamentos, tales como policía local, gestores de centro de control, deportes, etc.



Artículo 17. JORNADA DE TRABAJO ESTIVAL.

Sin perjuicio de la jornada anual:

a) En el período que media entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada uno de los años de vigencia del presente Acuerdo- Convenio (2022 al 2025), el horario de trabajo se reducirá en una hora diaria.

En los servicios que tengan la necesidad de un calendario propio y específico distinto, se aplicará esta reducción a lo largo de su calendario anual. Queda excluida la Policía Local.

b) En la víspera de los días: tres de Navidad, dos en Semana Santa, Día del Empleado/a Público y Fiestas Patronales, el horario de trabajo se reducirá en una hora diaria, salvo si las Fiestas Patronales se celebran en jornada estival.

Quedan excluidos de esta norma aquellos servicios con jornadas especiales, que podrán disfrutar de esa hora otro día en función de las necesidades del servicio.

Artículo 18. FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA.

Se establece para las jornadas reglamentarias de trabajo una flexibilidad de hasta 30 minutos a la entrada en aquellos centros o servicios donde sea factible, y siempre que no coincida las horas de entrada y de salida con el horario de atención al ciudadano. Se deberá recuperar en la misma jornada. En los casos en los que no se pueda realizar en la misma jornada, se podrá recuperar a lo largo de la misma semana con un tiempo máximo de recuperación diario de media hora. En aquellos centros o servicios donde no sea posible, se acumulará a lo largo del mes y su recuperación se pactará entre el órgano municipal correspondiente y los representantes de los/as trabajadores/as. Lo que supere esta flexibilidad dará lugar a la deducción correspondiente de haberes de la nómina del mes siguiente. Para la Policía Local se estará a lo dispuesto en la Orden de Servicio nº 10/2010 del Oficial Jefe de Policía Local referente a retrasos en la entrada.

Así mismo excepcionalmente se establece una flexibilidad de hasta 15 minutos antes de la hora obligatoria de entrada y salida en su caso. Dicha flexibilidad deberá ser solicitada con anterioridad y autorizada por el Departamento de Personal y el Servicio correspondiente al que esté adscrito el trabajador/a. Para la Policía Local se estará a lo dispuesto en la Orden de Servicio nº 10/2010 del Oficial Jefe de Policía Local referente a retrasos en la entrada.

Los empleados públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica podrá afectar hasta un 25 % de la duración de la jornada diaria, preferentemente



en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualquier otro órgano que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso. (Resolución 25 de noviembre de 2015 Secretaría de Administraciones Públicas por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan instrucciones sobre Jornada y Horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos).

Artículo 19. ABSENTISMO LABORAL.

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

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

CAPITULO IV.- VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 20. VACACIONES ANUALES.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de veintidós días hábiles o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicios fue menor.

Se concederán días hábiles adicionales de vacaciones en función de los años de antigüedad de acuerdo al cómputo siguiente:



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

No obstante, el disfrute del día de vacaciones correspondiente a los quince años de servicio se adelantará tras haber prestado servicio diez años, no disfrutándose en tal caso el citado día al cumplir los quince años de servicio.

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

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

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

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

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador/a padeciese una situación de Incapacidad Temporal dictaminada por la Seguridad Social, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiera durado esta situación. Éstos se disfrutarán en la fecha que de común acuerdo establezcan la Administración y el/la trabajador/a y siempre dentro de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado (Resolución 22 de julio de 2015 Secretaría de Administraciones Públicas por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan instrucciones sobre Jornada y Horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos) Será condición inexcusable la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que ésta se produzca. El/la trabajador/a deberá incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista al finalizar sus vacaciones, de no continuar en situación de Incapacidad Temporal.

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



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

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

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

El personal del Departamento de Policía Local, por sus especiales peculiaridades de servicio, disfrutarán sus vacaciones preferentemente en periodos mensuales completos de julio, agosto y septiembre.

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

El personal municipal adscrito a centros de trabajo que cierren dentro del período vacacional estará obligado a disfrutar necesariamente sus vacaciones en esas fechas por este motivo dispondrán de un día más de vacaciones.

Se podrá disfrutar de hasta 5 días de vacaciones de forma individual, los cuales se podrán unir a los asuntos propios y días de puente que establezca para cada año la instrucción del departamento de RRHH. El disfrute de los días de vacaciones y asuntos propios podrá realizarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

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

El periodo de vacaciones anuales retribuidas del personal municipal no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.

No obstante, lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los/as trabajadores/as públicos por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular; en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.



Artículo 21. PUENTES ANUALES.

Se acuerda incluir en el calendario laboral de cada año cuatro puentes anuales, siempre que no supongan el cierre de las unidades administrativas. Se garantizará el cumplimiento de los servicios. Se disfrutarán preferentemente en días entre fiestas y si no es posible por necesidades del servicio, quedarán a disposición del trabajador/a. Queda excluida la Policía Local.

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

RÉGIMEN DE LOS PERMISOS

Artículo 22. PERMISOS RETRIBUIDOS.

(Ver cuadros)



PERMISOS RETRIBUIDOS	PERIODOS O DÍAS QUE CORRESPONDEN SEGÚN EMPLAZAMIENTO GEOGRAFICO		JUSTIFICANTES Y OBSERVACIONES
	Si el suceso se produce en la localidad donde reside el trabajador/a	Si el suceso se produce fuera de la localidad donde reside el trabajador/a	
Las situaciones excepcionales se estudiarán en Comisión Paritaria			
1. Por fallecimiento, accidente con ingreso con hospitalización, enfermedad grave con ingreso con hospitalización o cirugía con ingreso con hospitalización de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.	4 días hábiles	5 días hábiles	Justificante de los dos primeros días de ingreso hospitalario. Documento acreditativo de defunción. Justificante médico acreditando la enfermedad grave, accidente y hospitalización. En todos los casos acreditación por parentesco.
1.2. Cuando se trate del fallecimiento, accidente con ingreso con hospitalización, enfermedad grave con ingreso con hospitalización o cirugía con ingreso con hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.	2 días hábiles	4 días hábiles	Justificante de los dos primeros días de ingreso hospitalario. Documento acreditativo de defunción. En todos los casos acreditación por parentesco.
2. Por accidente con ingreso sin hospitalización o enfermedad grave con ingreso sin hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	2 días hábiles	4 días hábiles, cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento.	Documento médico acreditativo. Entendiéndose sin hospitalización: se entenderá asistencia y alta en el mismo día.
3. Por traslado de domicilio.	2 días hábiles		Certificado de empadronamiento
4. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.	Por el tiempo indispensable		
5. Por razón de matrimonio de madre y padre, hijos/as, hermanos/as y nietos/as en la fecha de celebración del acontecimiento.	1 día hábil	2 días hábiles	Documento acreditativo del enlace y parentesco.
6. Por nacimiento de nieto/a	1 día hábil		Documento médico acreditando la situación. Acreditación del parentesco.
7. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.	El día de su celebración		Justificante de asistencia
8. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.	Por el tiempo indispensable		Documento oficial acreditativo.



PERMISOS RETRIBUIDOS	PERIODOS O DÍAS QUE CORRESPONDEN SEGÚN EMPLAZAMIENTO GEOGRAFICO		JUSTIFICANTES Y OBSERVACIONES
	Sí el suceso se produce en la localidad donde reside el trabajador/a	Si el suceso se produce fuera de la localidad donde reside el trabajador/a	
Las situaciones excepcionales se estudiarán en Comisión Paritaria			
9. Por lactancia de un hijo menor de doce meses.	Tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual del personal laboral, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.		Solicitud previa a RRHH
10. Por nacimiento de hijos/as prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.	La trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo la disminución proporcional de sus retribuciones hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones		Documento médico acreditando la situación. Acreditación del paratesco.
11. Por razones de guarda legal, cuando el/la trabajador/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.	Tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. En relación a la guarda legal, la reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as y sólo podrá ejercitarse por uno de ellos, en el caso de que ambos sean empleados incluidos en el ámbito de aplicación de los textos reguladores Acuerdo y Convenio, de las condiciones de empleo, para el Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz.		Justificante médico acreditando la situación.
11.5. Tendrá el mismo derecho el/la trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.	Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.		Justificante médico acreditando la situación.



PERMISOS RETRIBUIDOS	PERIODOS O DÍAS QUE CORRESPONDEN SEGÚN EMPLAZAMIENTO GEOGRAFICO		JUSTIFICANTES Y OBSERVACIONES
	Si el suceso se produce en la localidad donde reside el trabajador/a	Si el suceso se produce fuera de la localidad donde reside el trabajador/a	
Las situaciones excepcionales se estudiarán en Comisión Paritaria			
12. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Entendiéndose por deber inexcusable: a) Gestión notarial previa citación. b) Requerimiento del Ministerio de Hacienda o cualquier otro órgano de la Administración. c) Documento Nacional de Identidad/Pasaporte. d) Asistencia a Tribunales de Justicia previa citación. e) Asistencia a Pleno, Consejos Escolares, Comisiones u organismos institucionales de representación política siempre y cuando sean representantes legalmente elegidos. f) Suministrar cuidados domiciliarios a sus hijos siempre que dicha necesidad se acredite mediante certificado médico.	Por el tiempo indispensable. f) Únicamente podrá ejercer el derecho uno de los padres		Justificante acreditativo y citación si fuera necesaria.
13. Por matrimonio o constitución legal de pareja de hecho del trabajador/a.	15 días naturales. El matrimonio sucesivo a una unión de hecho, no dará derecho al disfrute de un nuevo permiso. El permiso incluirá el día de la celebración del matrimonio y se computará desde ese día, salvo que se celebre en día no laborable para el trabajador/a, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el día laborable siguiente inmediato a la de la celebración de matrimonio.		Certificado de Matrimonio. En el caso de unión de hecho, será requisito indispensable la acreditación de la situación mediante la presentación del certificado oficial expedido por el correspondiente Registro de la Comunidad de Madrid órgano equivalente de otras Comunidades Autónomas de Uniones de Hecho.
14. Asistencia a consulta médica o pruebas diagnósticas en la Seguridad Social o cualquier otro centro médico privado del trabajador/a y de los hijos menores de edad o discapacitados físicos o psíquicos o de aquellas personas mayores que convivan o dependan del trabajador.	Por el tiempo indispensable		Justificante médico acreditativo con hora de entrada y de salida. Para acompañar al cónyuge o pareja de hecho, padres o hijos mayores de edad siempre y cuando no pudieran por razón de enfermedad debidamente justificada por el médico que les atiende o informe del servicio médico del Ayto.
15. Por enfermedad que no dé lugar a incapacidad temporal (reposo)	4 días al año de los cuales sólo 3 podrán ser consecutivos. (Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre, por la que se desarrolla para la administración del Estado y los organismos y entidades de derecho público dependientes de la misma, lo previsto en la disposición adicional trigésima octava de la ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, en materia de ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal).		Solicitud previa y justificante médico acreditativo.
16. Las trabajadoras en estado de gestación dispondrán de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.	Por el tiempo indispensable hasta la fecha de parto.		Documento médico acreditativo.
17. Asistencia a tutoría de hijos/as menores.	Por el tiempo indispensable		Justificante de asistencia del centro educativo.



18.- Por asuntos particulares, seis días respetando siempre las necesidades del servicio.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. De los dos días correspondientes al sexto trienio, el disfrute de uno de ellos se adelantará tras cumplir el cuarto trienio, quedando en tal caso un único día a disfrutar en el momento de cumplir el sexto trienio.

El número de días por asuntos particulares podrá incrementarse cuando alguna o algunas de las festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas coincidan en sábado durante dicho año, lo que habrá de determinarse por Resolución de la Secretaria de Estado en Función Pública.

Los días adicionales se podrán disfrutar individualmente o acumularse tanto a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente como a los días de asuntos particulares.

El personal distribuirá dichos días preferentemente en los periodos de Semana Santa y Navidad previa autorización del organismo municipal correspondiente y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, se disfrutará en los primeros quince días del mes de enero siguiente. En caso de acumulación de peticiones, se establecerán turnos rotativos de disfrute. Dichos días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas, salvo los conserjes de colegios públicos.

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y permiso por razón de violencia de género.

19.- Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.



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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

20.- Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

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

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso



de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

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

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

21.- Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optará por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48 del TREBEP, será a la finalización de ese período cuando



se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

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

En los casos previstos en los apartados 19, 20, y 21 el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador/as, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso

22.-Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución salvo cuando su jornada se reduzca en un tercio o menos que se mantendrán las retribuciones integras, del mismo modo tendrán derecho la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la trabajadora pública mantendrá sus retribuciones integras cuando reduzca su jornada en un tercio menos.

Los servicios sociales emitirán informe de situación de la trabajadora anualmente.



23.- Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Régimen general del disfrute de los permisos retribuidos.

1. Conforme a lo establecido en el artículo 30 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, los sábados se consideran inhábiles a todos los efectos.
2. Cuando los hechos causantes sean previsibles, los permisos deberán solicitarse en la intranet (engate) con, al menos con 2 días hábiles de anticipación y su posible denegación se resolverá motivadamente por el departamento de Recursos Humanos en el plazo que específicamente se prevea para cada tipo de permiso. En todos los casos deberá presentarse con la solicitud del permiso o



posteriormente en función de las circunstancias de cada caso, documento acreditativo del hecho causante del permiso.

3. De coincidir más de un permiso en el mismo periodo, no serán adicionales, pudiendo optarse por el de mayor duración, sin perjuicio del disfrute fraccionado, en su caso, de alguno de ellos. Con carácter general se entenderá que hay coincidencia cuando se superpongan los periodos de disfrute de los diferentes permisos y no cuando los respectivos hechos causantes se produzcan en la misma fecha. En estos casos habrá de estarse al régimen específico de disfrute de los permisos coincidentes.
4. A los efectos de los permisos por razón de hospitalización, con carácter general se entenderá como hospitalización a la estancia hospitalaria en régimen de internamiento con una indicación de ingreso para recibir asistencia médica o médico-quirúrgica, que suponga pasar al menos una noche en el hospital o tener asignada una cama definida como hospitalización.
5. En los supuestos de hospitalización, accidente o enfermedad graves o muy graves, el permiso podrá tomarse en cualquier momento una vez haya tenido lugar el hecho causante y mientras este se mantenga, siempre que ello resulte compatible con la adecuada prestación y organización y necesidades del servicio debidamente motivadas.

Asimismo, este permiso podrá disfrutarse de manera que el primer día coincida con aquel en que se produzca el hecho causante y el resto en cualquier otro momento posterior, siempre que se mantenga el hecho causante.

En el supuesto de permisos por hospitalización, el alta hospitalaria no determina por sí misma la finalización de este permiso; si una vez producida el alta hospitalaria el/la empleado/a pretende agotar el permiso, debe acreditar que el cónyuge o pariente no ha recibido el alta médica. El alta médica produce en todo caso la finalización del permiso.

Se asimila a estos efectos la hospitalización domiciliaria, entendida como modalidad de atención asistencial en la que el/la paciente que requiere ingreso hospitalario recibe, no obstante, los cuidados médicos y de enfermería propios del hospital en su propio domicilio. La permanencia durante más de 24 horas en un servicio de urgencias se considerará asimismo a estos efectos como hospitalización.

6. En el supuesto de disfrute indebido o no justificado de un permiso, se requerirá al /la empleado/a para que opte por la recuperación de las horas invertidas o, en caso de ausencia de toda la jornada, por su compensación con cargo a días por



asuntos particulares, vacaciones o por la deducción proporcional de haberes que se aplicara en nómina si el/la interesada no manifestara su opción en el plazo concedido al efecto por el gestor de personal.

7. Todo lo regulado sobre permisos retribuidos, reducciones de jornada por motivos familiares y excedencias y conciliación de la vida personal, familiar y laboral se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones que se aplican en este Ayuntamiento a matrimonios, parejas de hecho y para las nuevas formas de familia que puedan ser acreditadas por certificado oficial y /o libro de familia y /o certificado de empadronamiento /convivencia.

Artículo 23. PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

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

El personal municipal que haya prestado servicios efectivos durante al menos dos años podrá solicitar permiso sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicho permiso estará supeditada a las necesidades del servicio y su duración no podrá ser inferior a un mes ni superar un año de duración. En caso de que dicho permiso fuese denegado, esta denegación deberá ser motivada y se informará a la Comisión Paritaria.

CAPITULO V.- SUPUESTO DE SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO Y SITUACIONES DE EXCEDENCIA

Art 24. SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO.

El personal municipal tendrá derecho a la suspensión de su relación de servicio, con reserva de su puesto de trabajo y computo del periodo a efectos de antigüedad en los casos que establezca el TREBEP y en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los trabajadores según el ámbito correspondiente.

Art 25. SITUACIONES DE EXCEDENCIA.

1. La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:

- Excedencia voluntaria por interés particular.
- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.



- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de genero.
- e) Excedencia por razón de violencia terrorista.

2. Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Publicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

No obstante, las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigido para que el funcionario de carrera pueda solicitar la excedencia y se determinaran los periodos mínimos de permanencia en la misma.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengaran retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Publicas durante el periodo establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Publicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengaran retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.



4. Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a cuatro años y podrá fraccionarse en varios periodos que no superen la duración máxima establecida para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

5. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones integrales y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.



6. Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

El artículo 91 del TREBEP regula los plazos, procedimientos y condiciones, según las situaciones administrativas de procedencia, para solicitar el reingreso al servicio activo de los funcionarios de carrera, con respeto al derecho a la reserva del puesto de trabajo en los casos en que proceda conforme al presente Estatuto.

CAPITULO VI. - CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y MOVILIDAD

Artículo 26. CLASIFICACIÓN.

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

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

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

Artículo 27. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

1. El personal municipal podrá ejercer el derecho a la movilidad funcional mediante la aplicación de los sistemas de provisión de puestos previstos en la TREBEP y las Leyes y Reglamentos que se dicten en su desarrollo.

2. Los órganos competentes de la Administración podrán acordar en el ámbito de este Acuerdo la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador/a, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la actividad y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse previa realización, si ello fuera necesario, de procesos



básicos de formación y de adaptación. Todo ello previa audiencia, de los/as trabajadores/as de servicios afectados, así como con informe de los órganos de representación de los trabajadores/as. En el caso de que un puesto de trabajo sea ocupado por el mismo o diferente empleado/a durante un año continuado o dos alternos en el plazo de tres años a partir de la entrada en vigor del Acuerdo-convenio, se procederá a que el mismo sea cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el presente Acuerdo-Convenio.

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

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del empleado/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

3. La provisión de los puestos del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, deberá respetar las previsiones del Reglamento de Clasificación del Personal, Catalogación y Provisión de los puestos de trabajo adaptado a la normativa vigente en cada momento y se aprobará durante el primer año de vigencia del presente Acuerdo-Convenio.

Artículo 28. FUNCIONES DE DISTINTA CATEGORÍA.

Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el art 39 del Estatuto de los Trabajadores y en el art 73 del TREBEP, la Administración podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes a la categoría, o al grupo de clasificación o al nivel de titulación, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

Cuando la movilidad implique desarrollo de funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen, siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio la justifiquen, el trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones de puestos inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen. La administración deberá comunicar esta situación a los representantes de los/as trabajadores/as.

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

En el supuesto de atribución de funciones superiores, éstas se encomendarán preferentemente



a los/as trabajadores/as del grupo profesional inmediatamente inferior.

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

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

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

Artículo 29. MOVILIDAD FUNCIONAL.

Además de las clases de movilidad establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el TREBEP, la Corporación podrá procederse a la movilidad del personal en función de la reorganización del trabajo existente en cada Concejalía o Departamento, de forma motivada, con criterios objetivos previa consulta al trabajador/a y a los representantes de los/as trabajadores/as y con conformidad del/a trabajador/a, salvo situaciones especiales que se valoraran por el departamento de RRHH.

Artículo 30. MOVILIDAD FUNCIONAL POR INCAPACIDAD LABORAL PERMANENTE.

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

- a) El trabajador/a podrá solicitar un cambio de categoría a otro que se halle vacante y respecto al cual reúna la titulación o aquellas otras condiciones de los acuerdos Administración-Sindicatos en lo relativo a la titulación, y requisitos para el desempeño, así como para el que sea plenamente apto en relación con sus motivos de incapacidad.
- b) La Administración valorará la solicitud y requerirá al trabajador/a cuantos datos e informes sobre la experiencia, antigüedad, formación o titulación sean necesarios para la correcta constatación de que puede desempeñar el nuevo puesto en el grupo o categoría con total eficacia. Dicha documentación será evaluada por una comisión de valoración pericial que puntuará y decidirá sobre la idoneidad del ingreso de dicho trabajador/a en el nuevo grupo categoría. Este proceso se realizará previa inclusión de la plaza en la oferta de empleo público y posterior convocatoria en la que se debe establecer una puntuación mínima a obtener por el candidato/a.



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

Artículo 31. MOVILIDAD FUNCIONAL PARA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

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

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

Artículo 32. MOVILIDAD SIN CAMBIO DE FUNCIONES.

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

CAPITULO VII.- RETRIBUCIONES

Artículo 33. SISTEMA RETRIBUTIVO.

1. Tendrá la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas de los/as trabajadores/as, por la prestación profesional de sus servicios, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo.
2. La estructura del salario de los/as trabajadores/as públicos laborales se adecua a lo previsto para el personal en su legislación aplicable en cada momento y por ello estará constituido por los siguientes conceptos:

A) RETRIBUCIONES BÁSICAS.

- a) El Sueldo (S), que retribuye al trabajador/a de acuerdo con la clasificación por grupos y subgrupos de la plaza que ocupa, en función del nivel de titulación exigido para su acceso y que se recoge en el art. 76 TREBEP.
- b) La Antigüedad (ANT), que retribuye por trienios la antigüedad en el servicio del trabajador/a.



- c) Las Pagas Extraordinarias (PE), que serán dos al año.

B) RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

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

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

Que retribuyen la actividad del personal municipal:

- a) Las Gratificaciones por servicios extraordinarios (GSE), destinadas a compensar la realización de trabajos por encima de la jornada anual.
- b) El Complemento de Productividad, destinado a retribuir a los/as trabajadores/as municipales en función del cumplimiento de los objetivos de cada unidad administrativa, así como su especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa del desempeño de su trabajo por cada uno de los/as trabajadores/as municipales.
3. El personal tendrá derecho a percibir indemnizaciones por los servicios encomendados por la Administración municipal por los casos, conceptos y en las cuantías previstas en el Real Decreto 462/2002 del 24 de mayo en su redacción dada por el Real Decreto 1616/2007, de 7 de diciembre.
4. Cuando el tiempo de prestación de servicios sea inferior a un año o se haya realizado una jornada inferior a la normal, el importe de los conceptos correspondientes se reducirá proporcionalmente.
5. La reducción de jornada no implicara en ningún caso reducción de los días de vacaciones y asuntos propios, siendo estos en proporción a la jornada de trabajo.

Artículo 34. SUELDO.

La cuantía del sueldo para cada uno de los años de vigencia del presente Acuerdo-Convenio será en todo caso la establecida por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para cada subgrupo



o grupo de clasificación correspondiente a que se refiere el artículo 76 del TREBEP y disposición transitoria tercera para el ingreso.

Grupo A: Dividido en Subgrupo A1 y A2: Estar en posesión del título universitario de Grado. Cuando la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

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

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

Para C1 se exige la titulación de Bachiller o Técnico.

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

Agrupaciones Profesionales: No tendrán requisito de titulación alguna. No obstante, los/as trabajadores/as de este apartado y que estén en posesión de la titulación exigida podrán promocionarse al grupo superior.

Artículo 35. ANTIGÜEDAD.

1. El personal municipal comprendido en este Acuerdo-Convenio, percibirá por antigüedad las retribuciones por trienios que para este concepto se establece en la legislación de la función pública, que afectará a todos los grupos y que serán incrementados con las subidas correspondientes, según lo que prevén las Leyes de Presupuestos Generales del Estado. Se computará a efectos de antigüedad los periodos trabajados en cualquier Administración Pública como trabajador/a de conformidad con la normativa vigente

Artículo 36. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Las Pagas Extraordinarias que deberá percibir cada trabajador/a son dos al año, percibiéndola en la totalidad de la cuantía en la que se percibe en la actualidad. Su abono será respetando los precedentes existentes en este Ayuntamiento.

A los efectos de cálculo del devengo, la paga de junio se computará desde el 1 de enero al 30 de junio y la de diciembre desde el 1 de julio al 31 de diciembre. Las transferencias de las pagas extraordinarias se realizarán hasta los días 22 de junio la de verano, y hasta el 22 de diciembre, la de Navidad.

Artículo 37. RETRIBUCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO.

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



Artículo 38. NIVELES DEL COMPLEMENTO DE DESTINO.

Los niveles del Complemento de Destino que se expresan en la Relación de Puestos de Trabajo se asignan según establece el artículo 3 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, así como el desarrollo posterior de la carrera horizontal, que se recogerá en el correspondiente reglamento de Promoción Profesional del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz y se aprobará durante el primer año de vigencia del presente Acuerdo-Convenio.

Artículo 39. GRADO PERSONAL.

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

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

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

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

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

Todo lo relativo a la promoción/carrera profesional se regulará por el Reglamento de Promoción Profesional del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, y se aprobará durante el primer año de vigencia del presente Acuerdo-Convenio.

Artículo 40. CUANTIA DE LOS NIVELES DEL CD.

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

Artículo 41. CUANTÍA DEL COMPLEMENTO ESPECIFICO.

La cuantía del CE será objeto de análisis y negociación con los representantes sindicales y se



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

Artículo 42. COMPLEMENTOS Y PLUSES.

Plus de Nocturnidad

Se entiende por trabajo en horario nocturno, el realizado por el trabajador/a de manera habitual en el tramo horario entre las 22.00 y las 07.00 horas. Esta jornada no podrá exceder de nueve horas diarias, salvo en el caso de policía local. El turno de noche en policía local será el establecido como tal en el calendario de trabajo y será el único que genere el plus de nocturnidad, que será de 356,25 € por catorce pagas.

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

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

Plus de Festividad

Cuando un/a trabajador/a realice su jornada de trabajo en días festivos, percibirá 53 € por jornada de trabajo, o la parte proporcional de las horas trabajadas en su caso.

Si se tratara de jornada nocturna 58 €.

Si se produjera en jornada de tarde 63 €, no siendo acumulativos a los 53 € correspondientes a la festividad.

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

Cuando un/a trabajador/a realice su jornada de trabajo en sábado o domingo, percibirá 38 € por cada jornada de sábado o domingo trabajado, o la parte proporcional de las horas trabajadas en su caso, en caso de jornada de tarde 48 € y en caso de jornada nocturna 43 €.

Cuando la jornada se realice los días 24,25,31 de diciembre y 1 de enero, se percibirá 73 € en jornada de mañana/tarde, y 153 € en jornada nocturna, o la parte proporcional de las horas trabajadas en su caso.

En policía local no se abonarán pluses por festividad, sábado o domingo, salvo en las siguientes fechas:

Turno de mañana: 70 euros los días 25 de diciembre y 1 de enero.

Turno de tarde: 70 euros los días 24 y 31 de diciembre.

Turno de noche: 150 euros los días 24 y 31 de diciembre.



Plus de Jornada Partida

Se entiende por jornada partida la realizada por los/as trabajadores/as que por las características de su puesto de trabajo están obligados a prestar servicio de manera habitual en horario de mañana y tarde. Se fija en la cantidad de 115 € mensuales o la parte proporcional al número de jornadas partidas realizadas.

- 1 día de jornada partida: 23 €
- 2 día de jornada partida: 46 €
- 3 día de jornada partida: 69 €
- 4 día de jornada partida: 92 €
- 5 día de jornada partida: 115 €

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

Ampliación de Jornada

La jornada de trabajo de los empleados públicos adscritos a las concejalías de Protección Civil, Festejos, así como los miembros del Cuerpo de Policía Local, Agentes Medioambientales y Técnicos Audiovisuales del Gabinete de Comunicación será objeto de ampliación por necesidades del servicio en la celebración de determinados acontecimientos y eventos de la ciudad de carácter institucional, cultural, festivo y deportivo, así como en aquellos otros acontecimientos excepcionales y/o de fuerza mayor.

La ampliación de jornada, que tendrá carácter obligatorio para los referidos empleados, será de 72 horas/año, de las cuales 42 horas vendrán recogidas en el cuadrante anual. Otras 30 horas serán asignadas por la jefatura de la concejalía correspondiente comunicándose lo antes posible, con una antelación mínima de un mes a la fecha de la prestación, no pudiéndose asignar durante su disfrute vacacional.

La compensación económica derivada de esta ampliación de jornada será de:

- E/C2/C1: 2.520 € anuales.
- A2: 2.808 € anuales.
- A1: 3.096 € anuales.

La compensación económica y la obligatoriedad de la realización de la ampliación de jornada se incorporará al complemento específico de cada puesto, dada la especial dedicación que requiere dicha ampliación obligatoria de jornada.



Esta ampliación podrá hacerse extensiva para otros empleados públicos, a libre disposición de la Corporación y por necesidades del servicio.

Régimen de las componentes

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

Otros componentes.

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

Artículo 43. GRATIFICACIONES Y HORAS POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.

1. Tendrán la consideración de gratificación por servicios extraordinarios en el caso de personal funcionario y horas extraordinarias en el caso de personal laboral, las que excedan de la jornada anual contemplada en el artículo 13 del presente Acuerdo-Convenio y solamente podrán ser reconocidas gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de dicha jornada, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su cuantía, ni periódicas en su devengo.
2. Su realización tendrá carácter voluntario, salvo en los supuestos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en el TREBEP.
3. Preferentemente la compensación se efectuará el 100% en gratificación económica, siendo a elección del trabajador la compensación del 50% en tiempo de descanso y el otro 50% mediante el abono de la correspondiente gratificación económica, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

A tales efectos, se seguirán los siguientes criterios:



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

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

4. Se informará mensualmente al Comité de Empresa y/o Junta de Personal sobre las horas extraordinarias realizadas por cada trabajador/a, informando a la parte social en los plazos que establece la ley.

5. El Gobierno local se compromete a la creación de un nuevo puesto de trabajo por cada 600 horas estructurales extraordinarias computadas por departamentos o servicios de su correspondiente estructura administrativa.

Artículo 44. RECIBO DE SALARIOS.

La totalidad de las retribuciones salariales de los/as trabajadores/as municipales figurará en el correspondiente recibo mensual de salarios que el personal trabajador podrá descargarse de su intranet. Los conceptos a integrar en dicho documento se ajustarán al régimen retributivo en este Acuerdo-Convenio con carácter único y obligatorio.

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

El abono de la nómina será para todo el personal municipal hasta el día 30 del mes corriente. Entendido que el personal trabajador tendrá abonada en su cuenta la misma el último día de cada mes.

CAPÍTULO VIII.- REVISIÓN DE LAS RETRIBUCIONES

Artículo 45. RETRIBUCIONES BÁSICAS.

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



Artículo 46. COMPLEMENTO DE DESTINO.

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

Artículo 47. COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

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

Artículo 48. REVISIÓN SALARIAL.

El incremento de las retribuciones será el previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

Artículo 49. DIETAS.

Si por necesidades del servicio los funcionarios hubieran de viajar fuera de su centro de trabajo y de la localidad, se abonarán dietas de acuerdo con la legislación vigente según Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio modificado en su redacción por el Real Decreto 1616/2007, de 7 de diciembre.

Si por razones de trabajo se utiliza el vehículo propio, uso que deberá ser previamente autorizado, se abonará al funcionario la cantidad correspondiente.

La asistencia a juicios, siempre que sea fuera de la jornada de trabajo, será compensada con 4 horas libres el primer día de trabajo que el servicio lo permita, siempre que sea fuera de la jornada de trabajo.

En el caso que se esté en periodo vacacional, libranza o turno distinto al de la celebración del juicio, se compensará con 100 € siempre que se hubiera solicitado con anterioridad a la citación judicial.

CAPITULO IX.- ACCIÓN SOCIAL

Artículo 50. JUBILACIÓN.

Para el personal funcionario



La jubilación del funcionario tendrá lugar de conformidad con la normativa básica en materia de Función Pública vigente en cada momento.

Jubilación voluntaria. - Siempre que la ley lo permita, procederá la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado, cuando el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

En tal caso, el funcionario que reuniendo todos los requisitos, acceda legalmente a la jubilación anticipada, siempre que la pensión resultante suponga una minoración de la que hubiera percibido en caso de jubilación ordinaria, percibirá como incentivo a dicha jubilación anticipada las cantidades que se señalarán a continuación, teniendo en cuenta el requisito legal consistente en que, para el acceso a la jubilación anticipada voluntaria, debe tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación (haber cumplido sesenta y siete años de edad, o sesenta y cinco años cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización):

Dos años anteriores a la fecha de jubilación del trabajador/a-----37.500 €
Un año anterior a la fecha de jubilación del trabajador/a-----25.000 €

La percepción de esta cantidad procederá una vez que se acredite la concesión de la pensión y las bases tomadas en consideración para el establecimiento de su cuantía económica.

Para el personal laboral

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

Dos años anteriores a la fecha de jubilación del trabajador/a-----37.500 €
Un año anterior a la fecha de jubilación del trabajador/a-----25.000 €

La percepción de esta cantidad procederá una vez que se acredite la concesión de la pensión y las bases tomadas en consideración para el establecimiento de su cuantía económica.

2. El personal trabajador podrá jubilarse voluntariamente a la edad, en la forma y con las condiciones establecidas en la normativa de la seguridad social, conforme al artículo 208 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en el artículo 8 del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los/as trabajadores/as de mayor edad y promover el envejecimiento activo, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha en que fuera a tener lugar la jubilación. En estos



casos no percibirán incentivo de jubilación por percibirse el 100% de la Base Reguladora de su pensión de jubilación.

3. El personal trabajador podrá jubilarse parcialmente conforme a la legislación vigente, no devengando en este caso ningún tipo de incentivo por jubilación anticipada al mantener en estos casos el 100% de sus retribuciones entre la Seguridad Social y la Administración."

Jubilación Parcial para el personal laboral

La Jubilación parcial para el personal laboral es la iniciada después del cumplimiento de los 60 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo celebrado con un trabajador/a en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

Los trabajadores/as que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial.

Jubilación parcial con contrato de relevo:

Siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores (ET), los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los requisitos que establece la ley:

- Deberán estar contratados a jornada completa.
- Que se celebre simultáneamente un contrato de relevo.
- Edad mínima que marque la ley
- Reducción de jornada
- Período mínimo de cotización
- Cotización durante la jubilación parcial.

PREMIO JUBILACIÓN.

El coste del premio a la jubilación será de 2.500 € para aquellos empleados/as municipales que se jubilen con la edad legal de jubilación obligatoria por la normativa vigente (65 a 67 años), así como a los jubilados parciales. El resto del personal municipal percibirá la cantidad de 1500 € y lo asumirá la Corporación a partir de la firma del presente Acuerdo-Convenio.

PREMIO POR AÑOS DE SERVICIO.

Los/as empleados municipales en activo y que cumplan con 25 años de servicio efectivo en el Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, disfrutarán de una sola vez de tres días hábiles, según



cuadrante del empleado/a, de vacaciones adicionales. Dichos días habrán de disfrutarse en condiciones idénticas a las establecidas para el disfrute de las vacaciones ordinarias.

Los/as empleados/as municipales en activo, que hayan cumplido 30 años de servicio efectivo en el Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz percibirán por una sola vez un premio por los servicios prestados de 1.500 euros y disfrutarán por una sola vez de 5 días hábiles de vacaciones adicionales.

Estos premios se disfrutarán desde el momento en que se cumplan el número de años correspondientes y siempre que se alcance los años de servicios efectivos prestados en este Ayuntamiento a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo/Convenio.

El personal municipal, al cumplir 35 años de servicio efectivo en los supuestos y términos establecidos en el presente apartado, percibirán la cantidad única de 1.000 euros en concepto de premio por años de servicio y tendrán derecho a disfrutar de 5 días más de vacaciones una única vez y se disfruta en el mismo año que se devenga, de igual manera los disfrutarán aquellos empleados/as municipales que hayan cumplido los 35 años o más a la firma del convenio.

Se considerarán servicios efectivos a efectos del premio los prestados para el Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz y sus anteriores organismos autónomos y los futuros si los hubiese, sin computar a estos efectos los servicios prestados a otras Administraciones Públicas, hayan sido objeto o no de reconocimiento a efectos de antigüedad.

Para generar el derecho a la percepción del premio, será requisito indispensable su solicitud por el/la beneficiario/a del mismo. La resolución de concesión o denegación conforme a lo dispuesto en este artículo corresponderá al departamento de Recursos humanos.

Estos premios por años de servicio se concederán siempre que no hayan sido objeto de sanción penal o disciplinaria salvo que salvo que hayan sido canceladas, con excepción de apercibimiento.

Los servicios efectivos prestados en situación de jubilación parcial serán computables, minorados en el porcentaje de la reducción de la jornada.

Si en el momento del devengo del premio el empleado/a tuviera incoado un expediente disciplinario o estuviera incurso en proceso penal no concluido en la fecha de la solicitud del premio, se suspenderá la tramitación del expediente del premio hasta la resolución administrativa en el expediente disciplinario o adquiera firmeza la resolución judicial que ponga fin al proceso.

Artículo 51. INCAPACIDAD TEMPORAL.

El personal trabajador en situación de I.T está obligado a comunicar de inmediato la situación a la dirección municipal a través de los modelos reglamentarios de baja y posteriores de confirmación.



Quando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que, en ningún caso, sumadas ambas cantidades, se supere el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Quando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales (enfermedad profesional y accidente laboral), la prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará, desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal.

Se abonarán el 100 % de las retribuciones en los casos de incapacidad temporal derivadas de hospitalización e intervención quirúrgica, e incapacidades derivadas del embarazo y de la lactancia natural.

Artículo 52. ANTICIPOS A CUENTA.

1. El personal municipal tendrá derecho a obtener anticipos a cuenta de su salario mensual, por importe máximo del 75% del mismo.
2. El reintegro de dicha cantidad se efectuará aplicando el descuento correspondiente en la nómina del mismo mes.
3. Para su tramitación, el anticipo deberá solicitarse antes del día 10 del mes en curso y su abono se realizará antes del día 15 del mismo.
4. Igualmente se podrán obtener anticipos a cuenta de las pagas extraordinarias en las condiciones marcadas anteriormente.

Artículo 53. ANTICIPO A CUENTA DE LA RETRIBUCIÓN, PRESTAMO URGENTE REINTEGRABLE.

1. Se dotará un fondo para cada uno de los años de vigencia del presente Acuerdo- Convenio.
2. Este préstamo se concederá siempre y cuando se reúnan los requisitos establecidos en este artículo.



3. Serán requisitos para poder solicitar anticipos a cargo de dicho fondo: contar con una antigüedad mínima de un año y que concurra alguna de las causas señaladas en el apartado 4 de este artículo.
4. El personal municipal que reúna dichos requisitos podrán solicitar un anticipo a cuenta de la retribución sin interés de hasta 3.000 €. La amortización de dicho anticipo se realizará mensualmente en un plazo máximo de catorce pagas.
5. Su concesión exigirá la concurrencia de alguno de los siguientes motivos:
 - Alquiler primera vivienda (fianza).
 - Adquisición de la primera vivienda (gastos notariales, escrituras...).
 - Reparación de vivienda (urgente) o que impliquen licencia de obra.
 - Trámites de proceso de divorcio o separación.
 - Gastos de sepelio por fallecimiento de cónyuges, pareja de hecho e hijos.
 - Gastos extraordinarios producidos por siniestros.
 - Gastos de enfermedad no cubiertos por la Seguridad Social.
 - Contraer matrimonio o pareja de hecho.
 - Otros casos de urgente necesidad que deberán justificarse.
6. En cualquier caso habrá de justificarse el motivo que ocasiona la petición de dicho anticipo.
7. No podrá solicitarse un nuevo anticipo, hasta transcurridos seis meses de la completa cancelación del anterior, teniendo preferencia los empleados que lo soliciten por primera vez y aquellos otros cuyo anticipo hubiera sido cancelado como mínimo tres años antes de la nueva solicitud.

Artículo 54. CARNET DE CONDUCIR.

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

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



Artículo 55. FONDO DE ACCIÓN SOCIAL.

1. El Reglamento del Fondo Social se adaptará al presente Acuerdo-Convenio la gestión del Fondo Social corresponderá con plena autonomía a la Comisión del Fondo Social, que elaborará un nuevo Reglamento que recogerá las propuestas realizadas durante el proceso de negociación de este Acuerdo-Convenio y se anexionará al mismo.

SEGURO DE VIDA

El Ayuntamiento asumirá el coste de la póliza del Seguro de Vida y Accidentes suscrito actualmente, cuyas coberturas serán el fallecimiento por cualquier causa, la incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, con una indemnización de 30.000 € brutos para cada una de las contingencias indicadas.

Este seguro cubrirá a todo el personal que preste sus servicios en este Ayuntamiento independientemente de la naturaleza de la relación.

Artículo 56. COMISIÓN DEL FONDO SOCIAL.

1. La Comisión del Fondo Social será única y paritaria para el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento, quedando integrada por igual número de representantes de la Administración, designados por la Alcaldía-Presidencia y un miembro por cada sindicato firmante del presente Acuerdo-Convenio, teniendo en cuenta que la representación será ponderada según los resultados de las elecciones sindicales, ostentando la presidencia el miembro que decida la parte social por mayoría de la Comisión.
2. Esta Comisión coordinará la acción social para todo el personal municipal, en los términos del Reglamento.
3. La Comisión se reunirá una vez al trimestre y de forma extraordinaria, a iniciativa de la representación del Gobierno local o de la representación de los empleados.
4. Ningún miembro de la Comisión podrá participar en las deliberaciones y decisiones de ayudas de las que sea solicitante.
5. Durante los años de vigencia del presente Acuerdo-Convenio, la cuantía anual del Fondo de Acción Social (común al personal funcionario y laboral) ascenderá a 300.000 Euros.
6. El reglamento del Fondo Social se adaptará al presente Acuerdo-Convenio la gestión del Fondo Social corresponderá con plena autonomía a la Comisión del Fondo Social, de acuerdo con su Reglamento que se añadirá como Anexo.



Artículo 57. ASISTENCIA LETRADA.

1. El personal sujeto al ámbito de aplicación del presente Acuerdo-Convenio, tendrá derecho a contar con la asistencia jurídica de abogado y procurador, que deberá facilitar la Administración, en los supuestos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios. Queda expresamente excluida en los casos en que el trabajador o la trabajadora dirija su reclamación contra el Ayuntamiento.
2. No asistirá al trabajador/a este derecho en caso de que se determine en una sentencia judicial la responsabilidad del mismo en los hechos de que se trate.

Artículo 58. RESPONSABILIDAD CIVIL.

1. La Administración asumirá la responsabilidad civil que se declare, en los términos establecidos en la legislación sobre responsabilidad patrimonial.
2. En ningún caso responderá la administración, ni alcanzará la cobertura por responsabilidad civil subsidiaria, en los casos en que una sentencia judicial determine la responsabilidad del mismo en los hechos de que se trate.

CAPITULO X.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 59. PRINCIPIOS GENERALES.

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

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

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



Artículo 60. DOTACIÓN PRESUPUESTARIA.

1. El Ayuntamiento consignará una partida presupuestaria para atender cualesquiera gastos derivados de la prevención de riesgos laborales.
2. En caso de ser necesarias dotaciones será preceptivo el Informe del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 61. RECONOCIMIENTO MÉDICO.

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

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

Artículo 62. VESTUARIO DE TRABAJO.

1. La Comisión de Vestuario elaborará los catálogos de prendas que sean necesarias para la prestación de trabajo en aquellos Servicios que así lo requieran.
2. A tal fin se mantendrá actualizado un fichero de tallaje del personal municipal portadores de tales prendas, debiendo estos facilitar la labor de este Comité, comunicando cualesquiera cambios.
3. Corresponde a la Comisión de Vestuario elaborar la memoria de calidades de las citadas prendas.
4. La Administración podrá establecer que determinados servicios deban portar la uniformidad que reglamentariamente se establezca.
5. La Administración facilitará cada dos años a todo el personal municipal que tenga que estar en el puesto de trabajo con uniforme la entrega de dicha ropa, o en tiempo menor si fuese necesario por deterioro y/o inutilidad de las mismas, siempre que sea ocasionado por el desempeño del trabajo.



- Ropa de verano: Entre 1 y 31 de mayo.
- Ropa de invierno: Entre el 1 y el 31 de octubre.

CAPITULO XI.- EMPLEO Y SISTEMAS DE COBERTURA DE PUESTOS Y CARRERA PROFESIONAL

Artículo 63. EMPLEO.

La Corporación se compromete a favorecer la estabilidad progresiva en el empleo, transformando progresivamente los contratos de trabajo del personal temporal en contratos de trabajo indefinidos y comprometiéndose a no extinguir ningún contrato temporal, durante la vigencia del presente Acuerdo-Convenio, excepto los contratos incluidos en los programas subvencionados por otras Administraciones Públicas. Esta transformación progresiva se llevará a cabo durante la vigencia del Acuerdo-Convenio, en todo caso, siguiendo los principios rectores de acceso al empleo público recogidos en el artículo 55 del TREBEP.

Durante la vigencia del presente Acuerdo-Convenio el Gobierno local se compromete a garantizar el mantenimiento de todas las plazas de trabajo de carácter fijo existentes en el Ayuntamiento, pudiendo proceder a la transformación de las vacantes que no fuesen necesarias en otras que se necesiten.

Al amparo de la Disposición Transitoria Segunda del TREBEP, durante la vigencia del presente Acuerdo-Convenio, la Corporación se compromete a la realización de la funcionarización progresiva y voluntaria del personal laboral fijo, constituyendo una mesa técnica para su seguimiento.

En cumplimiento del R.D. 2.271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, se habrá de incluir en la OEP de cada año, si lo permite el Gobierno de la Nación, la reserva de un cupo no inferior al 7% de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad igual o superior al 33%.

La reserva del mínimo del 7 por ciento se realizará de manera que, al menos, el 2 por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.



Artículo 64. SISTEMAS DE COBERTURA.

1. La cobertura de cualquier puesto se realizará obligatoriamente, a excepción de lo pactado en este Acuerdo-Convenio, a través de los sistemas de:
 - a) Reingreso.
 - b) Provisión de Puestos.
 - c) Promoción Interna.
 - d) Selección Externa.
2. Dichos sistemas se ejecutarán según se establezca en cada proceso selectivo, siendo preferente la promoción interna.
3. De acuerdo con lo expresado a propósito de las disposiciones retributivas, las referencias a "puestos" que se efectúan en el presente Acuerdo-Convenio, se entienden referidas a los existentes en cada momento en el Catálogo de Puestos de Trabajo como instrumento formal comprensivo de todos los puestos de la Entidad Local en el presente Acuerdo- Convenio
4. Salvo que no tengan carácter perdurable, y de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de Clasificación del Personal, Catalogación y Provisión de Puestos de Trabajo aprobado por el Pleno Municipal en sesión de 14 de julio de 1998, adaptado a la normativa vigente, que tendrá carácter supletorio, todos los puestos habrán de ser creados y catalogados con carácter previo a su cobertura.

Artículo 65. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

1. Los puestos de trabajo se proveerán a través de los sistemas de "concurso" o "libre designación", según se determine para cada uno de ellos en Relación de Puestos de Trabajo. Para dar cumplimiento se procederá a informar a la representación de los empleados públicos de aquellos puestos de trabajo que se encuentren vacantes, entendiendo también vacante los que están cubiertos de manera provisional, antes de la elaboración de la plantilla y RPT, que en su caso deba acompañar a los presupuestos municipales del siguiente ejercicio
2. Excepcionalmente y en los casos previstos en las normas generales y en el presente Acuerdo-Convenio, los puestos de trabajo también podrán proveerse por los siguientes sistemas:
 - a) Comisión de servicios.
 - b) Adscripción provisional.
 - c) Redistribución de efectivos.
 - d) Reasignación de efectivos.
 - e) Permuta.



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

Artículo 66. CONCURSO DE TRASLADOS.

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

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

Para dar cumplimiento se procederá a informar a la representación de los empleados públicos de aquellos puestos de trabajo que se encuentren vacantes, entendiéndose también vacante los que están cubiertos de manera provisional, antes de la elaboración de la plantilla y RPT, que en su caso deba acompañar a los presupuestos municipales del siguiente ejercicio.

El primer concurso de traslados deberá estar finalizado a 30 de junio de 2022.

Artículo 67. REQUISITOS PARA PARTICIPAR.

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

Artículo 68. REGULACIÓN DE OTRAS FORMAS DE PROVISIÓN.

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

Artículo 69. PROMOCIÓN INTERNA.

- 1.- Se entiende por promoción interna, la promoción desde plazas de un grupo o subgrupo de clasificación en atención a la titulación, a otras del inmediato superior.
- 2.- Los/as trabajadores/a deberán cumplir los siguientes requisitos: poseer la titulación exigida en la RPT o, en el caso de no poseerla, reunir los requisitos estipulados en los acuerdos Administración-Sindicatos para las plazas a que deseen acceder y tener una antigüedad mínima de dos años, así como reunir los requisitos y superar las pruebas previstas en las correspondientes bases.



- 3.- Se realizará mediante el sistema de oposición o concurso-oposición, en el que deberán respetarse en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- 4.- Las pruebas selectivas correspondientes contemplaran los mecanismos necesarios en cada caso para instrumentar de una forma justa y eficaz el ascenso por promoción interna, estableciéndose la exención de aquellas materias cuyo conocimiento haya quedado suficientemente acreditado para el acceso a la categoría de origen. Cuando el sistema a utilizar sea el concurso-oposición, en la fase de concurso se valorarán, entre otros méritos, la antigüedad, el grado, así como la formación recibida.
- 5.- La promoción interna, además de un derecho de los trabajadores públicos, constituye una herramienta que la Administración debe utilizar para aprovechar todo el potencial que los empleados públicos van adquiriendo a lo largo de su vida administrativa para desarrollar funciones correspondientes a los grupos de clasificación superiores. Por razones de homogeneidad, a efectos de desarrollar la promoción interna del personal sujeto al presente Acuerdo-Convenio, los procesos se inspirarán en las previsiones de dicho Acuerdo-Convenio. Para dar cumplimiento se procederá a informar a la representación de los empleados públicos de aquellos puestos de trabajo que se encuentren vacantes, entendiendo también vacante los que están cubiertos de manera provisional, antes de la elaboración de la plantilla y RPT, que en su caso deba acompañar a los presupuestos municipales del siguiente ejercicio

Artículo 70. PROMOCIÓN INTERNA HORIZONTAL.

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

Artículo 71. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

- 1.- De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.2 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, podrá producirse el acceso desde unas plazas a otras entre distintos Grupos, salvo el personal del Grupo de Dirección, siempre que desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o



análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico, se deriven ventajas para la gestión de los servicios, se encuentren en posesión de la titulación requerida por el nuevo puesto y superen las correspondientes pruebas.

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

Artículo 72. FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA

1. Como continuación a los procesos de consolidación y estabilización en el empleo celebrados con la vigencia del anterior acuerdo, se realizarán los procesos necesarios para la reducción de la temporalidad, conforme a lo establecido en el Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio, teniendo siempre en cuenta las previsiones contenidas en las Leyes de presupuestos generales del Estado de cada año.
2. Con el fin de favorecer la promoción del empleado público, la Corporación se compromete a fomentar la promoción interna, a través de la reserva de plazas en las correspondiente OEP. Para dar cumplimiento se procederá a informar a la representación de los empleados públicos de aquellos puestos de trabajo que se encuentren vacantes, entendiendo también vacante los que están cubiertos de manera provisional, antes de la elaboración de la plantilla y RPT, que en su caso deba acompañar a los presupuestos municipales del siguiente ejercicio
3. Se llevarán a cabo los procesos tendentes a la reclasificación profesional de todos aquellos puestos de trabajo pertenecientes a la categoría E/AP hasta la categoría profesional C2 y de la categoría C2 hasta la categoría C1, así como convocar las OPE que estén pendientes de desarrollo.

El procedimiento será el siguiente:

- Una primera fase que se iniciará antes de que finalice el año 2022: para el personal que haya prestado servicios en este Ayuntamiento al menos 20 años.
 - Una segunda fase en 2023: para el personal que hay prestado servicios en este Ayuntamiento durante al menos 10 años.
 - Una tercera fase en 2024: para el resto de personal.
4. Con el fin de proceder al seguimiento de todos los procesos selectivos internos, tanto de consolidación como de promoción interna, se constituirá un órgano de vigilancia de la gestión de los mismos.



SELECCIÓN EXTERNA

Artículo 73. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.

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

Artículo 74. SISTEMA DE ACCESO.

El desarrollo de las pruebas de acceso se regirá por lo dispuesto en el TREBEP y la legislación de desarrollo del mismo.

La composición de los órganos de selección se regulará por lo dispuesto en el TREBEP y en las normas que lo desarrollen.

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

CONTRATACIÓN TEMPORAL Y FUNCIONARIOS INTERINOS.

Artículo 75. CONTRATACIÓN TEMPORAL.

1. El régimen jurídico aplicable será el previsto en el Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo de esta materia.
2. Cuando se produzcan vacantes provisionales por incapacidad temporal de sus ocupantes, se procederá a su cobertura en la medida de las posibilidades, de forma que no se produzca una disminución de efectivos en alguno de los departamentos del Ayuntamiento. Especialmente en el caso de las bajas por maternidad, cuya cobertura será del 100%.
3. El periodo de prueba será el que establezca el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 76. PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO.

1. El régimen jurídico aplicable será el previsto en el TREBEP y su normativa de desarrollo en esta materia.



2. Cuando se produzcan vacantes provisionales por incapacidad temporal de sus ocupantes, se procederá a su cobertura en la medida de las posibilidades, de forma que no se produzca una disminución de efectivos en alguno de los departamentos del Ayuntamiento. Especialmente en el caso de las bajas por maternidad, cuya cobertura será del 100%.

Artículo 77. CARRERA PROFESIONAL.

La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Se aprobará un reglamento de Promoción Profesional del Personal al servicio del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz en el primer semestre de 2022, que impulse y fomente la carrera y desarrollo profesional de todo el personal municipal, conforme a lo establecido en el presente artículo y en el TREBEP y demás normativa de aplicación.

En dicho Reglamento se regularán las condiciones y requisitos para el acceso al sistema de carrera horizontal, evaluación del desempeño, provisión de puestos de trabajo, así como la promoción interna de los/as empleados/as municipales.

CAPÍTULO XII.- FORMACIÓN

Artículo 78. FORMACIÓN.

1. El personal municipal que desempeña su actividad en el Ayuntamiento tiene el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desarrollo de sus funciones.
2. Para ello, la Corporación Municipal, junto con los Sindicatos representativos, se comprometen a colaborar solidariamente en la obtención de fondos externos para financiar las actividades formativas, implantando un Plan anual de Formación destinado a todo su personal.
3. No obstante lo anterior, la Corporación destinará a estos fines, la cantidad de 30.000 € anuales durante la vigencia del Acuerdo- Convenio, que se destinarán prioritariamente a la adaptación a las nuevas tecnologías, reciclaje profesional y desarrollo de los recursos humanos.
4. Los fondos serán gestionados por la Comisión de Formación, de carácter paritario, formada por representantes de los trabajadores y representantes de la Corporación Municipal, los cuales estudiarán los cursos a realizar. La Presidencia corresponderá al Alcalde o persona en quien delegue.
5. El Plan Municipal de Formación será aprobado en el primer trimestre de cada año por la Comisión de Formación, planificando y desarrollando los programas de formación que resulten del estudio de necesidades, teniendo en cuenta las sugerencias de los trabajadores/as municipales, y canalizadas a través de la "Comisión de Formación".

6. La Comisión de Formación aprobó el Protocolo de organización y funcionamiento de la formación que recoge todo lo relacionado con este apartado.

CAPÍTULO XIII.- CONDICIONES Y GARANTIAS SINDICALES

Artículo 79. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

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

Artículo 80. DERECHO DE REUNIÓN.

Se reconoce el derecho de reunión, de acuerdo con la normativa básica de función pública y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 81. REQUISITOS DE LA CONVOCATORIA.

1. Serán requisitos para convocar una reunión:

- Comunicar por escrito, dirigido al Departamento de Personal de la Administración correspondiente, su celebración con antelación de cuarenta y ocho horas mínimo, y de veinticuatro horas por causa de urgente necesidad.

- En dicha comunicación se indicará:

- a) Día y hora para el que se prevé la reunión.
- b) El orden del día y el ámbito de la convocatoria.
- c) Los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión, de acuerdo con lo previsto en el artículo anterior.
- d) Los nombres de las personas que vayan a asistir a la reunión y no pertenezcan al personal municipal.

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

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



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

Artículo 82. RÉGIMEN DE LAS REUNIONES.

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

- a) Fuera de la jornada de trabajo: sin límite de horas al año, con la especialidad de que, para efectuar la convocatoria, bastará con hacerlos un día antes de la celebración de la reunión.
- b) Dentro de la jornada de trabajo: hasta un máximo de ocho horas anuales, para cada una de las Secciones Sindicales con representación el Comité de Empresa para el personal laboral y ocho horas anuales para la Junta de Personal para el personal funcionario. En el mismo caso, ocho horas anuales para el Comité de Empresa y para la Junta de Personal. Hasta un máximo de seis horas anuales para reuniones solicitadas por el 33% de la plantilla. Las reuniones para distintos colectivos o en distinto horario contabilizarán de forma independiente.

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

- Turno de mañana: entre 8:00 y 10:00, o entre las 13.00 y las 15.00 horas.
- Turno de tarde: entre 15:00 y las 17:00 horas.
- Turno de noche: entre 22:00 y las 00:00 horas

Artículo 83. CRÉDITOS HORARIOS.

- 1.- Cada uno de los/as Delegados/as de Personal y representantes del personal municipal dispondrá del número de horas marcadas en la legislación vigente para la realización de sus actividades, sin merma de su retribución.
- 2.- En los mismos términos, cada Delegado/a de Sección Sindical perteneciente a un sindicato con representación en los órganos unitarios de representación de los trabajadores dispondrá del número de horas marcadas en la legislación vigente para la realización de sus actividades.
- 3.- Sin rebasar el máximo total de horas sindicales establecido en el punto 1 de este artículo, los distintos representantes legales podrán acumular mensualmente las horas en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar liberados de su puesto sin perjuicio de su remuneración y previa comunicación al concejal competente en materia de Personal.



- 4.- Las reuniones que se realicen durante la jornada de trabajo de la Mesa de negociación colectiva, no serán computadas como créditos horarios, igualmente ocurrirá con aquellas reuniones convocadas a iniciativa de la representación de la Administración.
- 5.- Para hacer uso de las horas de actividad sindical, su utilización deberá ser comunicada a la dirección del área correspondiente con 24 horas de antelación, con excepción de las de carácter urgente.

Artículo 84. DERECHOS DE LOS ORGANOS DE REPRESENTACIÓN.

Serán aquellos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 85. DERECHOS DE LAS SECCIONES SINDICALES.

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



por nómina de las cuotas de afiliación sindical, previa petición expresa de los interesados.

- Los representantes sindicales que ostenten cargos electivos en el ámbito regional o estatal de acuerdo con la LOLS tendrán derecho a disfrutar de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de sus funciones.

3.- A representar a los/as afiliados/as de la Sección Sindical en todas las gestiones necesarias ante la dirección y a ser oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.

4.- A designar por y entre sus afiliados/as un delegado sindical por sección que pertenecerá al órgano administrativo con capacidad para ello según la LOLS.

5.- Los/as afiliados/as a una sección sindical firmante del presente Acuerdo-Convenio tendrán los siguientes derechos:

- A obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad sindical en ámbito superior al centro de trabajo. A su conclusión el excedente será reincorporado en el mismo turno y condiciones de trabajo.

- Un 10% de los/as afiliados/as a una sección sindical firmante del presente Acuerdo-Convenio tendrán derecho a permisos sin retribución, cuando la comunicación previa por parte de la Comisión Ejecutiva Regional así lo solicite del respectivo sindicato. No podrá superar los diez días por año y afiliado/a.

- Asistencia a congresos de ámbito superior previa solicitud y posterior justificación.

- A los efectos de reconocimiento de los derechos previstos en este artículo, se estará en cada momento al resultado de las Elecciones sindicales

Artículo 86. GARANTÍAS DE LOS/AS DELEGADOS/AS SINDICALES, DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DE LA JUNTA DE PERSONAL.

Los/as delegados/as sindicales, los miembros del comité de empresa y los miembros de la junta de personal como representantes legales de los trabajadores, y los delegados sindicales, dispondrán en el ejercicio de su función representativa las garantías establecidas en la legislación vigente.



CAPITULO XIV.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 87. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.

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

SEGUNDA.

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

TERCERA.

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

CUARTA.

Se mantienen los reglamentos incluidos en el Acuerdo-Convenio anterior hasta su sustitución por otros nuevos.

QUINTA.

El Comité de Seguridad y Salud elaborará un Reglamento de Segunda Actividad con efectos para todo el personal fijo en el Ayuntamiento.

SEXTA.

Todas las cantidades recogidas en este Acuerdo-Convenio se entienden brutas.



SÉPTIMA.

La jornada del personal funcionario interino que presta servicios en una jornada inferior a la normal y en los contratos a tiempo parcial de aquellos trabajadores/as que prestan servicio en una jornada inferior a la normal, será objeto de ampliación progresiva hasta que se cubra el 100% de la jornada, siempre que exista la suficiente carga de trabajo que lo justifique.

OCTAVA

Todas las modificaciones de mesa negociadora y comisión paritaria 2022-2025 serán respetadas salvo modificación en contra.

DISPOSICIÓN FINAL

PRIMERA.

Cuando se produzca algún cambio normativo o modificación legal respecto de alguno de los artículos contenidos en este Acuerdo-Convenio, se reunirá la Comisión Paritaria para su interpretación.

SEGUNDA.

Todo lo acordado mediante la firma del presente Acuerdo-Convenio queda sometido a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia que recoge el artículo 33.1 del TREBEP.

En todo aquello que no esté regulado en este Acuerdo-Convenio se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, Estatuto de los trabajadores, leyes reglamentarias que lo desarrollen, así como las normas especiales para determinados colectivos, en concreto la Ley 1/2018 de coordinación de policía local de la Comunidad de Madrid y Reglamento Marco de organización de policías locales de la Comunidad de Madrid.

TERCERA.

Si la normativa estatal o autonómica impidiera la aplicación de alguno de los puntos de este Acuerdo-Convenio que suponga una cuantía económica, será aplicado en cuanto la legislación lo permita en los términos siguientes:

- Se percibirá la cantidad económica, si la legislación lo permite, con carácter retroactivo desde el momento en que se tenía que haber percibido, más el porcentaje correspondiente de subida que se haya producido.



- En un plazo negociado por las partes, si la legislación lo permite, se abonará el total de las cantidades dejadas de cobrar por dicha imposición legal.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Con la firma del presente Acuerdo-Convenio y su aprobación por el Órgano competente, quedan derogados el acuerdo para el personal funcionario 2016-2019, el convenio colectivo para el personal laboral 2016-2019 y el acuerdo de policía 2016-2019, así como todas aquellas normas anteriores no contemplados en el presente texto.

ANEXO I. CLAUSULA DE MEDIACIÓN

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

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

La Corporación y los Sindicatos expresan su compromiso de respetar escrupulosamente el proceso de mediación, absteniéndose de realizar acción alguna que pueda suponer entorpecimiento o presión externa a la tarea de los mediadores.

9