

23192/2008. — Ramón García Molina.  
 23193/2008. — Aurora Caballero Gómez.  
 23194/2008. — Isabel Antoranz Herranz.  
 23195/2008. — Félix Martínez Sánchez.

Madrid, a 3 de julio de 2009.—La Subdirectora General de Coordinación de la Dependencia, Belén Bernabéu González.

(03/26.516/09)

## Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 23 de junio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama (personal laboral) (código número 2813292).

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

### RESUELVE

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

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

Madrid, a 23 de junio de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

## CONVENIO COLECTIVO DEL EMPLEADO PÚBLICO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA

### ACUERDO Y CONVENIO COLECTIVO

#### PREÁMBULO

Con el objeto de conseguir una mayor eficacia de la organización municipal y a fin de aplicar el Estatuto Básico del Empleado Público y demás legislación vigente habiéndose constituido y convocado la mesa general de negociación, la Administración y los representantes sindicales de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama han llegado a los siguientes acuerdos.

La negociación del presente Convenio ha sido efectuada entre el Ayuntamiento de PARACUELLOS DE JARAMA y los Representantes Legales de los Trabajadores.

#### CAPÍTULO I

##### DISPOSICIONES GENERALES

#### ARTÍCULO 1. FINALIDAD

El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de todo el personal laboral del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama y de todos los Organismos Autónomos que pudieran crearse durante la vigencia del presente acuerdo.

#### ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

Afectará este Convenio a todo el personal laboral, que presten sus servicios en el Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama y en sus Organismos Autónomos.

Los empleados contratados por el Ayuntamiento en el seno de aquellos Convenios que éste suscriban con la Comunidad de Madrid u otros Organismos similares, estarán sujetos a las mismas condiciones que el resto de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo ..(Excepto los alumnos de las Escuelas Taller que se regirán por sus propias normas).

En los supuestos en que el Ayuntamiento a través de conciertos con otros Entes de la Administración Pública, transfiera servicios a distintos organismos, garantizará el empleo de los empleados municipales incluidos en dichos servicios

y aplicará las condiciones laborales establecidas en el presente convenio colectivo (categoría, sueldo, jornada, etc.) En el caso de que pudieran ser perjudicados, el Ayuntamiento garantizará en todo momento dichas condiciones. En el caso de privatización de la gestión de los servicios, los empleados Públicos decidirán si se incorporan o no a la Empresa Adjudicataria. Quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio los cargos de libre designación o de confianza política en cuanto a la naturaleza de sus funciones lo impidan.

#### ARTÍCULO 3.

Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores del Ayuntamiento y Organismos Autónomos y en todas las dependencias municipales, así como en las actividades desarrolladas que precisen desplazamiento de trabajadores por todo el territorio nacional e internacional.

#### ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL.

La duración del presente convenio será desde el 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2011, sin perjuicio de la retroactividad de sus efectos económicos, respecto a sueldo complemento de destino, complemento específico, antigüedad, y demás conceptos retributivos, a fecha 1 de enero de 2008, prorrogándose el mismo a todos los efectos hasta la firma de un nuevo Convenio que lo sustituya, excepto en los temas que se especifican a continuación, cuya negociación se efectuará anualmente:

1º Los incrementos retributivos, según la Ley General de Presupuestos y los Fondos Adicionales que se puedan repartir.

2º La Valoración y Clasificación de los puestos de trabajo, y de aquellos que hayan sufrido alguna modificación

3º La jornada y horarios

4º La Oferta de Empleo Público (en lo sucesivo O.E.P) que tendrá en cuenta las jubilaciones, fomento de empleo, las horas extraordinarias, las plazas vacantes y las suplencias

5º Cuantía y distribución de los fondos adicionales.

6º Planes de formación, aplicándose como referencia mínima los acuerdos que establezca el Acuerdo Marco Regional (en lo sucesivo A.M.R.) para la Administración Local.

El Presente Convenio entrará en vigor desde el momento de la firma de las partes, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (B.O.C.M.).

En caso de denuncia y hasta la aplicación de un nuevo Convenio, continuará en vigor el presente.

Si ninguna de las partes hiciera uso de la facultad de revisar el Convenio, este se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales, incluidas tanto las cláusulas normativas como las obligaciones, pudiendo denunciarse el último trimestre de cada prórroga.

#### ARTÍCULO 5. INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente. (Se considera texto global del acuerdo, el articulado, disposiciones anexas y tablas salariales y posibles modificaciones pactadas por la Comisión negociadora).

#### ARTÍCULO 6. GARANTÍA PERSONAL

Se respetan las situaciones personales que con carácter de cómputo anual superen el convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam", siempre que no se basen en pactos individuales en menoscabo de la negociación colectiva.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### ÓRGANOS DE VIGILANCIA.

#### COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACIÓN Y DESARROLLO DEL ACUERDO

#### ARTÍCULO 7.

Dentro del plazo de 20 días desde la entrada en vigor del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria al amparo de lo establecido en el artículo 38.5 del Estatuto Básico del Empleado Público, que entenderá de todas las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo.

Dicha Comisión estará formada por cuatro representantes de los empleados públicos laborales, designados por las Secciones Sindicales firmantes en proporción a su representatividad en el Ayuntamiento y por cuatro representantes de la Administración.

Los representantes de los empleados públicos laborales podrán ser asistidos en las reuniones por un asesor técnico por cada una de las Secciones Sindicales que compongan la Comisión Paritaria.

La Comisión nombrará de entre sus miembros un Presidente y un Secretario. La Presidencia la ostentará un representante de la Corporación y la Secretaría un representante de los empleados públicos laborales. De todas las reuniones se levantará la correspondiente acta.

La Comisión se reunirá extraordinariamente a instancia de al menos la mitad de sus miembros. Dicha reunión se celebrará obligatoriamente dentro de las 48 horas siguientes a su petición. Para el mejor desempeño de sus funciones, los miembros de la Comisión podrán solicitar la documentación pertinente que necesiten para el cumplimiento de sus funciones a la dirección de Organización y Recursos Humanos.

Los acuerdos adoptados por la Comisión de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del Convenio, obligarán a las partes en los mismos términos que el presente acuerdo y serán recogidos en un acta.

La Comisión Paritaria hará públicos sus acuerdos a través del Tablón de Anuncios del Área de Organización y Recursos Humanos, salvo en los casos que pudieran afectar al honor o la intimidad de las personas.

Para la adopción de cualquier acuerdo en la Comisión, se necesitará, al menos, el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes representadas en la misma. A este respecto, para la parte de los empleados públicos laborales, se aplicarán los criterios de representatividad ostentada por cada uno de los sindicatos, independientemente del número de votos emitidos en el acto. Por la parte de la Corporación habrá de ser ratificado por el órgano correspondiente que ostente las facultades.

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

1. Interpretación del Texto del Convenio Colectivo y sus anexos en su aplicación práctica.
2. Resolución definitiva y vinculante para las partes signatarias de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión, pudiendo intervenir en conflictos individuales o colectivos que se planteen por la aplicación del convenio.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado.
4. Realización de informes acerca del grado de aplicación del Convenio, de las dificultades encontradas y elaboración de propuestas para la superación de las mismas.
5. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio, así como cualquier otra que pueda serle atribuida al amparo de las disposiciones que en el futuro se promulguen.

Se procederá a la elaboración del Reglamento de la Comisión de Seguimiento, en el marco de dicha Comisión, en el que quedará regulado, al menos, lo relacionado con su estructura orgánica.

Una vez denunciado el Convenio y hasta la entrada en vigor de otro nuevo que le sustituya, la Comisión continuará ejerciendo sus funciones.

La Comisión Paritaria llegará a acuerdos por mayoría de ambas partes, en caso de no llegar a un acuerdo entre las partes, estas podrán someterse a conciliación o mediación ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (I.M.A.C.) u otro organismo o autoridad competente; la decisión de los citados organismos tendrá carácter vinculante, excepto en el caso de que ambas partes llegasen a un acuerdo posterior, en cuyo caso prevalecerá este sobre aquel que quedaría nulo y sin efecto.

Denunciado el convenio y hasta tanto no sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

#### ARTÍCULO 8. CATEGORÍAS.

El personal laboral municipal se clasifica según los grupos y niveles establecidos el Estatuto Básico del Empleado Público.

### CAPÍTULO TERCERO

#### EMPLEO, MOVILIDAD, PROMOCIÓN INTERNA, TRASLADOS E INGRESOS

#### ARTÍCULO 9. EMPLEO, MOVILIDAD, PROMOCIÓN INTERNA, TRASLADOS E INGRESOS.

Los puestos de trabajo y plazas que obedezcan a una necesidad permanente a juicio del Equipo de Gobierno, y con la participación de los sindicatos firmantes y sean ocupadas temporalmente se transformarán en fijas, que se serán cubiertas con arreglo a los procedimientos establecidos en la legislación vigente.

La Corporación se compromete a la normalización de las O.E.P. con carácter anual (aprobación, publicidad, desarrollo, contratación, etc.), evitando interinidades y temporalidades superiores a este periodo.

La Corporación garantizará la creación en plantilla de los puestos de trabajo necesarios para la prestación de los servicios profesionales de carácter permanente.

#### ARTÍCULO 10.

Los sindicatos con representación en el Comité de Empresa y Junta de Personal participarán en la confección y desarrollo de la O.E.P. del Ayuntamiento, la movilidad, promoción interna, traslados, ascensos, ingresos.

La Corporación informará con carácter previo, a las Secciones Sindicales y al Comité de Empresa sobre los cambios en las modalidades de la prestación de servicios o las formas de gestión de los mismos, y en los casos de ampliación, nueva creación, desaparición, privatización. 20 días hábiles.

Los procesos y sistemas de selección del personal, promoción interna, movilidad, traslados, ascensos e ingresos serán negociados de acuerdo con el art. 37 del EBEP informados y debatidos en la Comisión Paritaria siguiendo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Los miembros de los tribunales serán nombrados según figura en el artículo 5.1 y 5.2 de las bases generales por las que se regirán los procesos selectivos para proveer plazas de personal laboral y funcionario.

Periodo de prueba, el personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de dos meses para los grupos profesionales A1 y A2, de un mes para los grupos C1 y C2, y OAP.

Transcurrido este periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos, siendo computado al trabajador este periodo a todos los efectos.

Durante este periodo, tanto la Corporación como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla. Del fin de las relaciones laborales reguladas en este artículo se informará a los sindicatos firmantes.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación, dentro del ámbito de aplicación del presente convenio.

Se crea una bolsa de empleo para las contrataciones temporales, que tendrán una duración máxima de quince meses. Se podrán establecer relaciones de candidatos para la sustitución temporal de trabajadores, bien a partir de procesos de selección de personal de carácter fijo, bien mediante convocatoria pública al efecto y, en todo caso, previa participación de los sindicatos firmantes.

Por parte del Ayuntamiento o sus Patronatos se excluye la utilización de las empresas de trabajo temporal para cubrir las necesidades de personal temporal.

#### ARTÍCULO 11. SISTEMAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL.

##### 11.1 TURNO DE MOVILIDAD

Podrán concurrir a este turno, cualquier trabajador/a fijo/a con algún tipo de contratación fija, que ostente categoría idéntica o equivalente al nivel de la plaza ofrecida, adjudicándose ésta a propuesta del Tribunal Seleccionador.

El Tribunal Seleccionador determinará si lo estima conveniente la correspondiente prueba de aptitud.

En todo caso, será necesario demostrar la adecuación profesional requerida para el puesto de trabajo y, en el caso de optar más de un aspirante, superar de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, un concurso que garantice, en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

El procedimiento de selección cuidará especialmente la conexión entre el tipo de prueba a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

En igualdad de condiciones se otorgará preferencia al trabajador de mayor antigüedad, y si subsistiese la igualdad, al de mayor edad.

##### 11.2 PROMOCIÓN INTERNA.

Los puestos vacantes siempre que la naturaleza de los mismos lo permitan, se cubrirán por promoción interna, podrán concurrir a ellos tanto el personal funcionario como laboral que tengan la condición de fijo de plantilla que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria y de acuerdo con los siguientes criterios:

A- Realización de una prueba práctica relacionada con la categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir.

B- Tener una antigüedad de al menos dos años en la categoría profesional inmediata inferior.

C- Valoración de los cursos impartidos por los diferentes planes AFCAP de las Administraciones Públicas directamente relacionados con la categoría profesional y el puesto de trabajo a desempeñar, así como todos aquellos cursos que se encuentren debidamente homologados por Organismos y Entidades Públicas.

La plaza o puesto de trabajo ofertado, se adjudicará al aspirante con mayor puntuación, no obstante podrá quedar desierta a juicio del Tribunal Calificador..

11.3.-Previa notificación y acuerdo entre los sindicatos firmantes y la Corporación, será de aplicación el procedimiento especial para la provisión de puestos de trabajo mediante contratos de duración determinado, en los siguientes casos:

Podrá procederse a cubrir la plaza o puesto de trabajo mediante contratos temporales respetándose los principios de igualdad merito y capacidad y publicidad en los siguientes casos:

A- Situaciones de urgencia por bajas médicas temporales, en puestos de carácter permanente, que requieran su cobertura provisional hasta la incorporación del titular, una vez superada la Incapacidad Transitoria.

B- Situaciones de urgencia (existiendo vacante en la plantilla), en puestos de carácter permanente. y hasta que se cubran los mismos por O.P.E.

C- Contratos temporales para la realización de actividades no permanentes.

D- En caso de licencias y excedencias.

E- Permisos no retribuidos

#### ARTÍCULO 12. NO-AMORTIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Las plazas vacantes producidas por jubilación, muerte, invalidez Total Permanente e Invalidez Absoluta, con carácter general no se amortizarán. Se podrán amortizar siempre y cuando las necesidades organizativas lo requieran, previo acuerdo con los sindicatos firmantes del presente acuerdo.

#### ARTÍCULO 13. PERMUTAS.

No existiendo causas razonables que lo impidan, se autorizarán las permutas entre el personal de distintos municipios siempre que pertenezcan al mismo grupo y nivel y reúnan las características exigidas para la plaza o puesto de trabajo

#### ARTÍCULO 14.

Para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes, solo será posible realizarla si existiesen razones técnicas u organizativas y por el tiempo imprescindible para su desarrollo

No se consolidará categoría a ningún efecto por desempeñar trabajos de superior categoría, sin perjuicio de recibir las retribuciones correspondientes, que en cualquier caso no podrán desempeñarse por un tiempo superior a seis meses, cubriéndose la misma por los procedimientos de selección legalmente establecidos

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categorías inferiores durante un período superior a cinco días, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, teniendo en cuenta además lo establecido en el apartado 3 del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Transcurrido el período citado el trabajador no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta transcurrido un año.

La decisión de traslado del centro de trabajo deberá ser notificada por la Corporación al empleado/a así como a sus Representantes Sindicales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad, debiéndose acompañar del correspondiente informe que justifique su necesidad.

Los Empleados que realicen funciones de categoría superior a la suya, percibirán la retribución correspondiente a la categoría superior.

#### ARTÍCULO 15.

Cuando por acuerdo de Comisión de Salud Laboral, un empleado/a haya de ser reclasificado, se garantizará la estabilidad en el nuevo puesto de trabajo, independientemente de que se produzca un cambio en su situación jurídica.

Cuando el personal contratado para los convenios suscritos por Ayuntamiento y la Comunidad de Madrid, lo fuera por un tiempo inferior a doce meses, se procurará, que de acuerdo con las necesidades Municipales, sea contratado nuevamente hasta completar al menos dicho período.

#### ARTÍCULO 16. JORNADA.

Se establece una jornada básica de trabajo anual de 1.519 horas.

Con carácter general, excepto en aquellos servicios que por su organización no sea posible, se establece un periodo de cortesía de 30 minutos en la entrada al puesto de trabajo, que deberá ser recuperado en el mismo día, salvo que la dirección de cada servicio decida acumularlo con el acuerdo del empleado/a durante un periodo máximo de 30 días, que se compensara por horas extraordinarias.

Se disfrutará de una pausa en la jornada diaria de 30 minutos, computables como tiempo de trabajo.

El número de horas de trabajo efectivo no superará las siete horas diarias salvo servicios y jornadas especiales.

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

Los horarios establecidos, como norma general, son los siguientes:

- Turno de mañana de 08:00 a 15:00 horas.
- Turno de tarde de 15:00 a 22:00 horas.
- Turno de noche a partir de las 22:00 a 06:00 horas.

La Comisión Paritaria estudiará las jornadas especiales, turnos de trabajo, etc. y las compensaciones a los empleados/as que realicen las mencionadas jornadas. Cada empleado/a tendrá el horario según el servicio al que esté adscrito.

### CAPÍTULO CUARTO VACACIONES

#### ARTÍCULO 17. VACACIONES.

El período de vacaciones anuales retribuidas, cuyo disfrute será obligatorio no compensable económicamente, se estipula en (23) días laborables o (161)horas o la parte proporcional de existir una antigüedad inferior a un año, en los meses comprendidos del 1 de julio al 30 septiembre.

Los Empleados Públicos deberán ponerse de acuerdo para la toma de vacaciones según las necesidades del servicio que establezca la dirección, en caso de no existir acuerdo elegirán el primer año el empleado/a con más antigüedad y así correlativamente.

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

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS
Al cumplir 15	2
Al cumplir 20	3
Al cumplir 25	4
Al cumplir 30	5
Al cumplir 35	6

A solicitud del empleado/a, podrán disfrutarse (23) días laborables en un periodo comprendido entre dos. Períodos

- Si por necesidades del servicio las vacaciones anuales se disfrutasen fuera del periodo establecido, a los (23) días laborables, se sumarán siete días más naturales.
- Los trabajadores podrán disfrutar de 35 horas de sus vacaciones anuales fuera del periodo establecido en el primer párrafo de este artículo, previa solicitud y condicionado a las necesidades del servicio.
- Los empleados/as que en la fecha de inicio de sus vacaciones anuales se encontrasen en situación de incapacidad temporal, comenzarán a disfrutar dicho periodo al día siguiente de su alta, siempre que las necesidades de servicio no lo impidan y en todo caso dentro del año natural. No podrá demorarse el disfrute de las vacaciones, más de quince días hábiles desde la fecha de alta.
- Si durante el disfrute de las vacaciones, el/la empleado/a padeciese una situación de incapacidad transitoria dictaminada por la Seguridad Social, sólo se computarán a efectos de duración, la interrupción de las vacaciones los accidentes y/o enfermedades graves
- Las fechas en que se disfrutará este periodo, después de finalizar la I.T., serán negociadas entre el trabajador y el Ayuntamiento. En caso de no existir un acuerdo la mitad de las vacaciones serán determinadas por el empleado/a y la otra mitad por el Ayuntamiento.
- Será imprescindible aportar la documentación que acredita la situación de I.T. en un plazo no superior a tres días a contar desde el día que se dictamina el parte de baja.
- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el plan anual coincidan en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el periodo de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

Todo el personal al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho a disfrutar además de sus libranzas semanales y vacaciones estivales, los días legislados cada año como festivo, no recuperable en el ámbito nacional, autonómico o local.

Durante la semana de las fiestas locales, el horario de salida será deducido en una hora. La compensación para aquellos trabajadores/as que no puedan

disfrutar de tal reducción, por las características de sus Servicios, será compensada en días posteriores, a disfrutar en los seis meses siguientes, a elección de los trabajadores/as, de acuerdo con las necesidades del trabajo.

Se establecen seis días por asuntos propios al año no recuperables, que serán disfrutados libremente por los empleados/as, siempre que se respeten las necesidades del servicio. Asimismo se disfrutarán dos días adicionales cuando se cumpla el sexto trienio, incrementando un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. El derecho a su disfrute nace a partir del día siguiente del cumplimiento del trienio.

Para el disfrute de los citados días, será requisito imprescindible solicitarlo con, al menos, tres días laborables de anticipación.

En caso de urgencia o imprevistos se podrán solicitar los días de asuntos propios comunicándolo en el momento que surja la necesidad y justificando el motivo de la urgencia.

En caso de denegación de la solicitud de disfrute de días de asuntos propios, esta será notificada por escrito al empleado/a como mínimo con 48 horas de antelación al primer día hábil de asuntos propios.

Cuando, por razones del Servicio, no se disfrute el mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse hasta el 31 del mes de enero siguiente, pudiendo establecerse los turnos correspondientes.

Los días 24 y 31 de diciembre y Sábado Santo, se considerarán inhábiles.

El calendario vacacional de cada año se tendrá confeccionado y será publicado con dos meses de antelación al inicio del período de las vacaciones de verano, y un mes de los permisos de Navidad y Semana Santa.

Los empleados/as tendrán derecho a dos puentes anuales, que se descontarán de los días de asuntos propios.

Se garantizará la prestación de los servicios distribuyendo las libranzas con el 50% de la plantilla en cada período, exceptuando los departamentos unipersonales que se consensuarán con el Representante de la Corporación y los representantes de los trabajadores, señalando fechas alternativas.

El calendario de puentes se tendrá confeccionado y publicado en la primera quincena de enero.

#### ARTÍCULO 18. LICENCIAS RETRIBUIDAS.

El personal, dependiendo de que su tipo de relación laboral, tendrá derecho a los siguientes permisos. Previo aviso y justificación del Empleado/a Público, este podrá ausentarse del trabajo con derecho a percepción íntegra del salario en los siguientes casos

1.1. Por matrimonio del trabajador/a se concederá un permiso de quince días hábiles

1.2. Por pareja de hecho inscrita en el Registro correspondiente se concederá un permiso de quince días hábiles.

No se concederá ningún otro permiso por este motivo hasta que no transcurran cinco años como mínimo entre una y otra inscripción como pareja de hecho.

2. Un día por matrimonio de padres, padres políticos, hijos, hermanos, hermanos políticos y nietos en la fecha de celebración del acontecimiento, ampliándose a dos cuando el hecho ocurriera fuera de la Comunidad de Madrid y hasta cuatro si tuviera lugar fuera de la Península.

3.- Cinco días hábiles en los casos de fallecimiento para el primer grado de consanguinidad o afinidad si el fallecimiento se produce dentro de la localidad y, seis días hábiles si se produce en otra localidad que diste al menos 100 Km. del lugar de trabajo y dos días hábiles para los del segundo grado de consanguinidad o afinidad, si el fallecimiento se produce en la misma localidad y tres días hábiles si se produce en otra que diste al menos 100 Km. del lugar del trabajo. Un día hábil en los casos de fallecimiento para el tercer grado de consanguinidad o afinidad si el fallecimiento se produce dentro de la localidad y, dos días hábiles si se produce en otra que diste al menos 100 Km. del lugar del trabajo.

4.- De cuatro a cinco días por operación quirúrgica o enfermedad grave o muy grave, justificándose mediante certificado médico que asistió al enfermo, hasta el primer grado de consanguinidad y/o afinidad en función de su gravedad:

- Grave: 4 días.

- Muy grave: 5 días.

Para el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad dos días en caso de operación o enfermedad grave o muy grave, salvo que se precise hacer un desplazamiento que diste al menos 100 Km. del lugar del trabajo, en cuyo caso la licencia será de cuatro días. En todo caso estas situaciones serán justificadas mediante certificado del médico.

5. Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica de los servicios sanitarios públicos o de la Seguridad Social, acreditando este extremo en el correspondiente justificante médico. Sin necesidad de acreditar el tiempo de consulta en el caso de que no se superen las tres horas.

6. Por traslado o cambio de residencia habitual, dos días.

7. Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de formación durante los días de su celebración, debiéndose aportar justificante.

En el caso de que el examen fuera de la Comunidad de Madrid se ampliará a dos días.

8. Por el tiempo indispensable para él cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas en cómputo trimestral.

9.- Se concederá un permiso por paternidad de quince días hábiles. Siendo dos de los días hábiles a cargo de la empresa.

10. Por acompañar por el tiempo indispensable, a hijos/as menores de hasta 16 años, o cuando tengan a su cargo a padre madre o suegro, suegra, a consultas o revisiones médicas en los servicios sanitarios públicos o de la Seguridad Social, cuando las circunstancias físicas o psíquicas así lo aconsejen o cuando la enfermedad sea de tal trascendencia que los padres necesiten una información por parte del facultativo para el seguimiento de la misma o accidente.

Estas licencias de coincidir más de una en el mismo período no serán acumulables en las fechas de los hechos causantes, pudiendo optarse por la de mayor duración.

Se tomarán en días consecutivos de corresponder más de uno, debiendo disfrutarse en las fechas de los hechos causantes. En todos los supuestos los días de licencias serán hábiles.

El personal de turno de noche tendrá derecho a las licencias del mismo modo que el de otros turnos, siempre que los hechos causantes de las mismas se produzcan en las horas diurnas de sus días de trabajo.

A tenor del Código Civil, se considera de grado 1º de consanguinidad: padres e hijos, y 2º grado de consanguinidad: abuelos, nietos y hermanos, grado 1º de afinidad: suegro, yerno y nuera, y 2º grado de afinidad: cuñados. Se entiende por convivencia de hecho, las que se justifiquen con certificado de convivencia y alta en la declaración de situación familiar que se acredite ante el Ayuntamiento.

#### ARTÍCULO 19. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

##### 1. Licencias con sueldo parcial:

Con el objetivo de conciliar la vida laboral y familiar se concederá una licencia por un período máximo de diez días con el 80 % de las retribuciones en caso de enfermedad de hijos menores de 16 años y hasta un mes, descontando los diez primeros días con el 40 % de las retribuciones en caso de enfermedad de hijos menores de 16 años o de otros familiares que se encuentren en situación de dependencia y sometidos a la guarda legal del empleado/a municipal. En todo caso el empleado/a acreditará la veracidad de la enfermedad por medio de certificado médico expedido por los servicios públicos sanitarios

##### 2. Licencias sin sueldo:

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en el servicio, podrán pedir, si las necesidades del servicio no lo impiden en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo, por un plazo no inferior a tres meses, ni superior a un año. Estas licencias podrán fraccionarse hasta un máximo de dos veces en el transcurso de dos años. Los empleados/as trabajadores solicitarán la licencia, al menos, con quince días de antelación a la fecha de inicio de su disfrute.

En caso de denegación de la licencia la Dirección de Organización y Recursos Humanos emitirá un informe razonado.

La Comisión Paritaria estudiará las razones de la concesión o denegación de dicha licencia.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo un menor de ocho años, un anciano/a o discapacitado/a una persona con discapacidad física o psíquica o sensorial, que no desempeñe ninguna otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La reducción de la jornada constituye un derecho individual de los empleados públicos, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más empleados/as de este Ayuntamiento generase el derecho por el mismo derecho causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del mismo.

##### 3. Licencias de carácter excepcional:

**a) Causas:** Por carácter excepcional la Comisión Paritaria decidirá la concesión los casos de enfermedad o accidente muy grave de familiares o personas que convivan con el trabajador y que exijan una atención que no pueda prestar otra persona o institución, siempre que hayan agotado los días de permiso contemplados en el Artículo 18 punto 4 de este Convenio

**b) Duración:** Hasta quince días como máximo en función de la gravedad de la situación o enfermedad en cada caso, oída la representación legal de los trabajadores.

**c) Prórroga:** Pasado el periodo anterior se estudiará por la Comisión Paritaria, la posibilidad de prórroga de la situación, atendiendo a las circunstancias personales, familiares y económicas del trabajador y las previsibles soluciones al caso, incluida la ayuda y aportación que la Corporación pudiera ofrecer dentro de sus recursos.

Remuneración: El 100 % del salario real durante toda la duración del permiso excepcional y sus prórrogas.

Todas las licencias recogidas en el presente artículo tienen derecho a reserva del puesto de trabajo.

#### ARTÍCULO 20. PERMISOS RETRIBUIDOS, LICENCIA POR MATERNIDAD.

- a) En el supuesto de parto, la suspensión o permiso tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de discapacidad del menor o parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión o permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión o permiso, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente de mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad a parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión o permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión o permiso por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a permiso o a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión o permiso podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

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

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá 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. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido acumulado en 23 jornadas completas.

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

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La trabajadora en estado de gestación será trasladada del puesto de trabajo siempre que su permanencia ponga en peligro la vida o integridad del feto o la suya propia.

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

Los trabajadores padre o madre tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral ordinaria en una hora diaria, ampliada en parto múltiple en media hora más por cada hijo a partir del segundo, sin reducción de haberes para el cuidado y atención de hijos menores de doce meses. En el supuesto de trabajar ambos en el Ayuntamiento sólo podrá disfrutar uno de ellos. Si uno de los dos trabaja en otra empresa, el trabajador del Ayuntamiento para poder disfrutarla deberá acreditar que el otro no disfruta esta reducción.

- b) En los supuestos de adopción y de acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, la suspensión o permiso tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión o permiso, producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión o permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato o permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el Ayuntamiento y las personas afectadas, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión o permiso, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Las personas afectadas se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato o permiso en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y, según el caso, en el artículo 48 bis. del Estatuto de los Trabajadores o el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público.»

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

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

Durante el disfrute de cualquiera de estos permisos, se podrá participar en los cursos de formación que convoque el Ayuntamiento.

- c) En el supuesto de parto, la suspensión o permiso corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en los apartados anteriores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato o permiso regulados en los apartados anteriores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión o permiso.

- d) Permiso por razón de violencia de género sobre la empleada pública: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencias de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

## ARTÍCULO 21. EXCEDENCIAS

### 21.1 PARA EL CUIDADO DE HIJOS MENORES DE 3 AÑOS.

Los empleados/as públicos 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 en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, 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, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

### 21.2. VOLUNTARIA

Todo trabajador vinculado al presente Convenio y con una antigüedad mínima de un año, tendrá derecho a excedencia, que se solicitará con treinta días de antelación y no podrá ser inferior en su duración a cuatro meses ni superior a cinco años, renovable por dos periodos más, pudiendo solicitar el trabajador su reingreso entre estos periodos.

El trabajador deberá solicitar su ingreso o renovación al menos con treinta días de antelación al término del plazo solicitado.

El trabajador que solicite el reingreso dentro del límite señalado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de su categoría. Si la vacante fuera de inferior categoría a la que antes ostentaba, podrá optar a ella siempre que posea la adecuación profesional para el puesto. En el caso de no existir vacantes, se le comunicará por escrito.

El trabajador que haya disfrutado de una excedencia voluntaria, no podrá solicitar otra hasta transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia. No podrá concurrir a concursos, concurso-oposición, traslados, etc. En dicho periodo de excedencia.

### 21.3 FORZOSA

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno, Centro y cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá en los siguientes casos:

- Por la designación o elección para un cargo público de carácter representativo que imposibilite la asistencia al trabajo. A este efecto se entenderá por cargo público de carácter representativo la elección como diputado o senador de las Cortes Generales, diputado de Asambleas Autonómicas y concejal de Ayuntamientos, o tener el nombramiento para cargo público dentro de las Administraciones del Estado, Comunitaria, Municipal o Internacional, con rango de hasta Director General o Director de Servicios o equivalentes, así como personal eventual, al amparo de lo establecido en el Artículo 20.2 de la Ley 30/84.
- Cuando fueran nombrados para el desempeño de cargos de especial responsabilidad o confianza política en la estructura de partidos políticos con representación parlamentaria o sindicatos que tengan reconocida especial audiencia, conforme establece la legislación laboral, siempre que su desempeño exija plena dedicación.
- La Comisión paritaria estudiará y aprobará en su caso otras circunstancias similares que puedan presentarse a su consideración.

El reingreso en el servicio activo deberá solicitarse en el plazo de dos meses desde que cesó la situación que motivó la excedencia, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitarse dicho reingreso en el indicado plazo.

En todo caso, los excedentes forzosos, deberán efectuar el reingreso para poder solicitar la excedencia voluntaria.

## CAPÍTULO QUINTO

### ARTÍCULO 22. FORMACIÓN, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y RECICLAJE

La Corporación, a través de la Concejalía del Área de Régimen Interior y Personal, Departamento de Formación, promoverá la realización de Cursos y acciones diversas de formación continua dirigidas a todo el personal municipal.

Todos los trabajadores y trabajadoras que desempeñan su actividad en el Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama y todos sus organismos autónomos, empresas, institutos y patronatos tienen el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desarrollo de sus funciones.

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.

No obstante lo anterior, la Corporación destinará a estos fines, durante el tiempo de duración del presente convenio la cuantía suficiente para el conjunto de trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama y todos sus organismos autónomos, empresas, institutos y patronatos revisables al alza a partir de Diciembre del mismo año, en función de las nuevas necesidades que se planteen, y destinados prioritariamente a la adaptación a las nuevas tecnologías, reciclaje profesional y desarrollo de los recursos humanos.

Los fondos serán gestionados por una Comisión Paritaria formada por representantes de los trabajadores y representantes de la Corporación Municipal (en número no superior a tres por cada una de las partes), los cuales estudiarán los cursos a realizar.

En este capítulo no se contempla el gasto generado por los cursos, seminarios, jornadas, etc..., del personal no acogido al presente Convenio, y en general, aquellos que no hayan sido aprobados por la "Comisión de Formación y Reciclaje" creada a efecto.

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

#### OBJETIVOS PRIORITARIOS:

- Lograr un servicio eficiente y eficaz para dar a los ciudadanos un servicio de calidad.
- Propiciar un cambio organizativo que corresponda el reto modernizador y a las nuevas demandas sociales.
- Obtener un óptimo aprovechamiento de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama y todos sus organismos autónomos, empresas, institutos y patronatos.

#### OBJETIVOS GENERALES:

Poner a disposición de todos los empleados acogidos a este Convenio, los recursos necesarios para su formación, reciclaje y perfeccionamiento.

Possibilitar el desarrollo personal de todos los empleados municipales.

La Formación se realizará, siempre que sea posible, en recintos de la empresa, será de carácter continuo y en horario de trabajo; en todo caso, será la Comisión de Formación la que determine el horario del curso, su coincidencia o no (total o parcialmente) con el horario de trabajo, así como su voluntariedad y/o obligatoriedad, considerándose obligatorios aquellos cursos cuyo contenido sea imprescindible para el desarrollo de su puesto de trabajo, o cuando las necesidades del Servicio así lo determine. Este tipo de cursos, de realizarlo fuera del horario de trabajo, la Corporación compensará económicamente las horas que se realicen fuera de dicha jornada, como valor de hora ordinaria o normal.

El conjunto del personal, vendrá obligado a la asistencia a Cursos de Formación Profesional específicos organizados por el Ayuntamiento, dentro de su horario de trabajo; de realizar dichos cursos fuera de dicho horario, se le compensará, igualmente, las horas que se realicen fuera de dicha jornada.

En el caso de que el trabajador o la trabajadora quisiera actualizar y/o perfeccionar sus conocimientos en temas relacionados con el trabajo que desempeña, tendrá derecho a asistir, adaptando su jornada diaria al horario de los cursos, y siempre que cuente con la autorización previa de la "Comisión de Formación y Reciclaje" y por el tiempo necesario, considerando, a todos los efectos, dicho tiempo como tiempo efectivo de trabajo, no siendo, por tanto, recuperable a efectos de jornada semanal o anual. No obstante, todos los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama y todos sus organismos autónomos, empresas, institutos y patronatos, contarán, para la asistencia a cursos y congresos relacionados con la promoción y/o formación profesional, hasta un máximo de 8 días o 56 horas anuales, contadas de Enero a Diciembre del mismo año.

El trabajador tiene derecho a la percepción de unos gastos mínimos (matrícula, desplazamiento, dieta o media dieta,.....) previa justificación de los mismos cuando el curso sea motivado por la Corporación y de obligada asistencia.

TRANSPORTE PRIVADO	0.30 € por Km.
TRANSPORTE PÚBLICO	Billete
MANUTENCIÓN	Media dieta
PERNOCTA	Dieta completa

La Comisión de Formación establecerá, en cada caso, los importes máximos a percibir. El trabajador está obligado a justificar debidamente, tanto la asistencia como los gastos producidos.

La Corporación potenciará los reciclajes colectivos de los diferentes servicios, con el fin de contribuir a mejorar la calidad de las funciones que se desarrollen en los mismos, encaminados a dar un mejor servicio público a los ciudadanos.

La Comisión de Formación y Reciclaje, si así se estima conveniente, se dotará de Reglamento de Funcionamiento.

#### ARTICULO 23.. FORMACION PROFESIONAL

Cuando el trabajador quiera realizar estudios, tendrá derecho a:

a) Permiso para asistir a los exámenes y demás pruebas de enseñanza reglada sin merma de los haberes y por el tiempo indispensable siempre que no exista otra convocatoria en horario diferente, y no implique pérdida de convocatoria.

b) División de las vacaciones anuales, en el caso de necesidad, para la realización de exámenes y pruebas de aptitud de carácter oficial.

c) La Comisión Paritaria estudiará el admitir reducciones de jornada y modificaciones de las mismas.

El trabajador está obligado a solicitar con 48 horas de antelación el permiso correspondiente y a justificar debidamente la asistencia a exámenes y pruebas.

### CAPITULO SEXTO

#### ARTICULO 24. CONDICIONES ECONOMICAS. RETRIBUCIONES.

Se establece para el año 2008, la cantidad que marque la Ley General de Presupuestos del Estado. Y en su caso se negociará revisión salarial en función del IPC. Interanual de Noviembre a Noviembre siempre dentro de los límites permitidos por la Ley y otras disposiciones vigentes.

Aquellos otros incrementos que con carácter singular y excepcional se acuerden dentro del presente Convenio, deberán ser incorporados en el proceso de valoración y catalogación de los puestos de trabajo para todos los trabajadores de este Ayuntamiento, desde el momento de su aprobación.

#### CLAUSULA DE COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA PERSONAL.

Las condiciones económicas con anterioridad a la fecha inicial del presente Convenio serán respetadas cuantitativamente de forma global y en cómputo anual, adaptándolas sin embargo, a la estructuración de las percepciones establecidas en este Convenio.

#### ARTICULO 25. RETRIBUCIONES.

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias completas, que deberán abonarse en las nóminas de Junio y Diciembre.

La cuantía de cada paga será igual al 100% de los siguientes conceptos retributivos: salario base, Complemento de destino, complemento Especifico y antigüedad.

#### ARTICULO 26. ANTIGÜEDAD

1. El personal comprendido en este Convenio Colectivo, percibirá por antigüedad las retribuciones por trienios que para este concepto se establece en acuerdo adoptado en la Comisión Paritaria del día 20 de febrero del 2008 que afectará a todos los grupos y que serán incrementados con las subidas correspondientes. Se computará a efectos de antigüedad los periodos trabajados en cualquier Administración Pública como trabajador/a, una vez sean fijos en la plantilla del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos.

El concepto de antigüedad se pagará como se viene haciendo en la actualidad..

#### ARTICULO 27. PLUS DE TRABAJO A TURNOS, FESTIVIDAD, NOCTURNIDAD Y JORNADA PARTIDA

Todos los conceptos retributivos se reseñan en el Anexo II.

#### ARTICULO 28. HORAS EXTRAORDINARIAS

Se establece la supresión de las horas extraordinarias habituales, trabajándose exclusivamente aquellas de absoluta necesidad para el servicio.

La Comisión Paritaria estudiará la necesidad de realizar horas extraordinarias, no pudiéndose realizar ninguna sin su acuerdo previo, salvo en los casos en que se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

No obstante lo anterior ningún trabajador podrá realizar más de 80 horas extraordinarias anuales.

La prestación del trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, y se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

El Ayuntamiento informará mensualmente sobre el número de horas extraordinarias realizadas, a los Delegados de Personal y a las Secciones Sindicales, especificándose las causas, distribución por servicios y relación nominal de los trabajadores que las realizaron.

En caso de abono, la cuantía será la siguiente:

- Hora extraordinaria normal: 175 % del valor hora normal.
- Hora extraordinaria festiva o nocturna: 200 % del valor hora normal.
- Para hallar el cálculo del valor hora normal a que se refiere este apartado, se dividirá el salario anual entre la jornada anual.

La cuantía que corresponda a cada categoría profesional.

El Ayuntamiento se obliga a la creación de un puesto de trabajo por cada 200 horas que acumulen al año los trabajadores de un determinado servicio y categoría profesional.

El pago de las horas extraordinarias se realizará compensando preferentemente en días de libranza, disfrutando por cada hora extraordinaria dos horas, que se deducirán del cómputo anual.

#### ARTICULO 29.- COBRO DE NOMINA.

a) El Ayuntamiento hará efectivo el pago de la nómina mediante transferencia bancaria al banco que el trabajador haya designado, no más tarde del día 24 de cada mes salvo causas de fuerza mayor, acreditada ante el colectivo de trabajadores.

b) Anticipos de nómina. Los trabajadores del Ayuntamiento tendrán derecho a obtener anticipos de tres nóminas, reintegrándolo por descuento, durante el plazo de un año, contando desde la concesión. Este anticipo se solicitará antes del día 10 de cada mes y será hecho efectivo en la nómina del mes siguiente. No se podrá conceder un nuevo anticipo hasta que no esté abonado el anterior.

#### ARTÍCULO 30.- GASTOS DE DESPLAZAMIENTO.

Todo el personal que por razones de trabajo tenga que desplazarse dispondrá de un vehículo adecuado que el Ayuntamiento pondrá a su servicio. En el caso de utilizar vehículo propio, que en todo caso deberá ser autorizado por escrito, se le abonará al trabajador una cantidad de 0.30 € por kilómetro realizado.

#### ARTÍCULO 31.- DIETAS.

Si por necesidades del servicio los trabajadores hubieran de viajar fuera de su centro de trabajo del término municipal de Paracuellos de Jarama, el Ayuntamiento les abonará los gastos reales producidos, previa justificación.

### CAPITULO SÉPTIMO ACCIÓN SOCIAL

#### JUBILACIÓN

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

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

4. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de seis meses respecto de la fecha en que alcancen los 64 años.

5. Los trabajadores podrán jubilarse parcialmente desde el momento en que cumplan los 61 años de edad, no devengando en este caso ningún tipo de incentivo por jubilación anticipada al mantener en estos casos el 100% de sus retribuciones entre la Seguridad Social y la Administración.

**ARTICULO 32. MOVILIDAD FUNCIONAL POR INCAPACIDAD TEMPORAL.**

En los supuestos de I.T., el trabajador percibirá el 100% de sus percepciones, tanto por accidente como por enfermedad común.

En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la corporación procederá, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro mas adecuado a la situación del trabajador siempre que exista una vacante de igual o inferior grupo profesional al del trabajador, dando lugar con ello a una novación del contrato.

Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores y sindicatos firmantes

Los complementos de puesto y aquellos otros que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

Los servicios de Prevención de Riesgos Laborales, a la vista del informe medico presentado por el trabajador, deberán determinar que el puesto de trabajo ofertado no pueda influir negativamente en la salud del trabajador. En el caso de que, siendo favorable el informe de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, el trabajador rechace el puesto de que se trate, éste habrá decaído en su derecho a que se le aplique esta movilidad funcional.

Si el trabajador no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de quince días a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores

**ARTICULO 33. INCAPACIDADES PERMANENTES Y/O FALLECIMIENTOS**

Aquellos trabajadores que causen baja definitiva en la empresa por su pase a la situación de Incapacidad Permanente Absoluta o Incapacidad Permanente Total, así como aquellos que fallecieran en el transcurso de la instrucción del expediente administrativo para su pase a dichas situaciones o aquellos que siendo fijos en plantilla fallecieran estando en alta en el Ayuntamiento, percibirán la cantidad de 12.938 € brutos. En el caso de la incapacidad permanente total, la recolocación será incompatible con este artículo así como su percepción económica

**ARTICULO 34. FONDO DE ACCIÓN SOCIAL.**

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

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

Para el año 2008, la cantidad será de 20.000 €. En años sucesivos tendrá un incremento progresivo de la masa salarial hasta alcanzar, en el 2011 del 1% de la masa salarial del conjunto de los empleados públicos de acuerdo con el IPC calculado de noviembre a noviembre. Esta cuantía se podrá negociar anualmente de acuerdo con el incremento de la plantilla.

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

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

**ARTICULO 35. RECONOCIMIENTO MEDICO.**

Anualmente se deberá realizar una revisión médica y voluntaria a todos los trabajadores municipales. Dicha revisión se realizará dentro del horario de trabajo y los resultados de la misma se entregarán a cada trabajador, y no pudiéndose utilizar los datos obtenidos contra ningún trabajador ya que tendrán la consideración de confidenciales.

**ARTICULO 36. ROPA DE TRABAJO**

La Corporación facilitará a los trabajadores municipales vestuarios adecuados para el cambio de ropa y taquillas para su depósito, así como aseos independientes de cualquier otra persona y en los cuales se dispondrá de dispensadores de jabón líquido y toallas de papel o secadores automáticos.

Para los trabajadores que por su servicio necesiten de vestuario adecuado para la prestación de su trabajo, la Corporación les facilitará el mismo, en dos entregas, en primavera la ropa de verano y en otoño la ropa de invierno, siendo la fecha tope de entrega el 15 de abril y el 15 de septiembre respectivamente.

En el Anexo III del presente Convenio vendrá reflejada la cantidad, relación y calidades de la ropa que se deberá entregar a los trabajadores de los distintos departamentos. Cumplíndose en todo momento lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**CAPITULO OCTAVO  
CONDICIONES Y GARANTIAS SINDICALES**

En cuanto a derecho de reunión, garantías y derechos sindicales se estará al contenido del Acuerdo de Garantías Sindicales firmado por los representantes de la Corporación y los representantes de las Centrales Sindicales, que recoge las disposiciones y acuerdos hasta ahora existentes en la materia.

**ARTICULO 37. DERECHOS SINDICALES. DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITES DE EMPRESA.**

Los Delegados de Personal, sin perjuicio de sus competencias y derechos en general acogidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

1. Los Delegados de Personal, dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad se fijan en 30 horas mensuales para cada Delegado de Personal, que podrán concentrarse según las necesidades de los Delegados, excluyéndose los procesos negociadores.

No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por el Ayuntamiento.

2. Los Delegados de Personal tendrán derecho a ser sustituidos durante sus horas sindicales, mediante previo aviso de 24 horas con carácter ordinario y previo aviso no necesario con carácter de urgencia.

De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades sindicales.

3. Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos, consultar el libro de matrícula y el libro de inspección de trabajo.

Tendrán acceso y visitarán el cuadro horario del cual recibirán una copia. También recibirán una copia de los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, de las tablas salariales de todos los trabajadores, incluyendo todos los conceptos, a un ejemplar de la memoria anual y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores.

4. Se pondrá a disposición de los Delegados de Personal y Secciones Sindicales formalmente constituidas un local adecuado, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario para que pueda desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados, facilitándose el material de oficina necesario.

5. Derechos a la utilización de fotocopiadora, multcopista y demás aparatos de reprografía, para uso de administración interna de los Delegados de Personal, y Secciones Sindicales.

6. Se facilitará a los Delegados de Personal y Secciones Sindicales formalmente constituidas de los tablones de anuncio necesarios para que bajo su responsabilidad coloquen cuantos avisos y comunicaciones, hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

7. Sin rebasar el máximo de horas sindicales establecido en el punto 1 del presente artículo, los distintos Delegados de Personal podrán acumular mensualmente las horas de uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar liberados de su puesto sin perjuicio de su remuneración y previa comunicación a la Dirección de Personal del Organismo correspondiente.

8. Será necesaria la consulta previa con los Delegados de Personal y Secciones Sindicales formalmente constituidas siempre que se tomen decisiones que modifiquen las condiciones generales establecidas en los diferentes acuerdos y contratos de trabajo, así como la comunicación y negociación con los trabajadores afectados. En el curso de estas negociaciones, los representantes de los trabajadores podrán estar asesorados por los expertos que en cada materia designen.

9. Los Delegados de Personal tendrán además de las garantías recogidas en el presente Convenio, las establecidas en los apartados a), b) y c) del art. 68 del Estatuto de los Trabajadores desde el momento de su elección como candidatos hasta dos años después del cese de su cargo.

10. Se tenderá a la creación de bolsas para la acumulación de horas sindicales, como mejor sistema para la utilización eficaz de las mismas. El control de las horas sindicales se realizará en su ámbito, por la Federación correspondiente y por la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical.

Se tenderá a facilitar el desarrollo de las Acciones formativas aún en el caso de que se supere el crédito horario.

**ARTICULO 38. ASAMBLEAS.**

La convocatoria de Asambleas, bien sea en hora de trabajo o fuera del mismo, correrá a cargo de los Delegados de Personal, el 33% de la plantilla y las Secciones Sindicales formalmente constituidas, tomándose como mínimo para solicitarlas 48 horas antes (24 horas en caso de urgente necesidad), habiendo de prestar obligatoriamente respuesta el Ayuntamiento en este periodo.

Para la convocatoria en horas de trabajo, se dispondrá de 15 horas anuales. No podrán realizarse más de una asamblea al mes en horas de trabajo, salvo en los periodos de negociación del Convenio.

Los convocantes serán responsables de cuantos desperfectos se causen y habrán de garantizar el orden en las asambleas. La Comisión Paritaria fijará los servicios mínimos.

**ARTICULO 39. SECCIONES SINDICALES.**

- 1) Los afiliados a un sindicato legalmente reconocido que trabajen en el Ayuntamiento, pueden constituir la correspondiente Sección Sindical, conforme a las normas de dicho sindicato.
- 2) Cada Sección Sindical, de acuerdo a sus estatutos designará un Delegado Sindical que tendrá los siguientes derechos y garantías:
  - a. Uso de Garantías Sindicales:
  - b. A representar a los afiliados de la Sección Sindical en todas las gestiones necesarias ante el Ayuntamiento y a ser oídos por el Ayuntamiento en el tratamiento de aquellos problemas de carácter general colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.
  - c. A ser informados y oídos por el Ayuntamiento con carácter previo:
    - Acerca de despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
    - En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores cuando revistan carácter colectivo o individual, o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los trabajadores.
    - La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.
  - d. Tendrán acceso y recibirán la misma información y documentación que el Ayuntamiento ponga a disposición de los Delegados de Personal, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, y a este Convenio, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.
  - e. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenios Colectivos a los Delegados de Personal.
  - f. A un crédito horario de 30 horas laborales anuales para convocar asambleas de afiliados.
- 3) Los afiliados a una Sección Sindical legalmente constituida tendrán los siguientes derechos:
  - a) A obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad sindical en el ámbito superior al centro de trabajo. A su conclusión, el excedente será reincorporado en el mismo turno y condiciones de trabajo.
  - b) A permiso retribuido para asistencia a cursos de Formación Sindical dentro del plan interadministrativo del Gobierno y Sindicatos, y plan AFCAP
  - c) Asistencia retribuida a Comités y Congresos de ámbito superior previa solicitud y posterior justificación.

**ARTICULO 40. ASISTENCIA JURIDICA**

El Ayuntamiento prestará asistencia jurídica a los trabajadores frente a terceros en caso de proceso judicial seguida contra el trabajador como consecuencia de la prestación del servicio o cuando figure como denunciado por la prestación del servicio y en o reclamación de responsabilidades civiles por litigios derivados del cumplimiento de su trabajo, salvo que se declare mediante sentencia judicial firme que el interesado ha incurrido en responsabilidad penal, en cuyo caso este correrá con los gastos legales.

**CAPITULO NOVENO****ARTICULO 41. SALUD LABORAL, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO.****1. - Principios Generales.**

Por lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Administración Local de protección de los

empleados públicos a su servicio frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada Ley, forman parte del derecho de los empleados públicos a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

1.1 En cumplimiento del deber de protección, el Ayuntamiento debe garantizar la seguridad y la salud de los empleados públicos a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el Ayuntamiento realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los riesgos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados públicos, con las especialidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación de los empleados públicos, actuación en casos de emergencia, de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la estructuración establecida en el Capítulo IV de la citada Ley.

El Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama está obligado a garantizar una formación adecuada en materia de Prevención de Riesgos a todos los empleados públicos, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio empleado público, para sus compañeros o para terceros.

1.2 Corresponde a cada empleado público velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones que reciba de la Corporación.

**Delegados de Prevención**

Los Delegados de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los empleados públicos en todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral en el ámbito de la Administración Local, y de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo.

El número de Delegados de Prevención designados por las Organizaciones Sindicales, con representación es de 2 tal y como establece el art. 35.2, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. ("Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de personal en el ámbito de los órganos de representación". O sea, por una parte, entre aquellos trabajadores que sean miembros de la Junta de Personal correspondiente y, por otra, los representantes del personal laboral miembros del Comité de Empresa o delegados de personal. También podrá designarse a trabajadores, que no formen parte de los órganos de representación si las Organizaciones Sindicales así lo estimaran).

Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las que establece el art. 36 puntos 1 y 2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como de las que emanen del Comité de Seguridad y Salud.

Los Delegados de Prevención dispondrán de un crédito horario retribuido mensual para el ejercicio de sus funciones de 30 horas, sin perjuicio de lo establecido en los Artos. 36 párrafos 2 a) y 37 párrafos segundo y tercero de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación y representación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Corporación en materia de prevención de riesgos.

El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por 6 miembros; 3 miembros de las Organizaciones Sindicales representativas, de acuerdo a su representatividad, y en igual número, representantes de la Corporación.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá de manera ordinaria cada tres meses y de forma extraordinaria, siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo. Su funcionamiento estará regulado por su propio reglamento, que se aprobará en la sesión inmediatamente siguiente a la sesión constitutiva.

**COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

El Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación para la consulta regular y periódica sobre Salud y Seguridad, ejercerá su función en todo lo relacionado con la política de prevención en el Ayuntamiento y específicamente, en las siguientes cuestiones:

1. La designación de trabajadores para ocupar parte de las funciones preventivas, la determinación de dichas funciones y la evaluación de su cumplimiento.
2. La selección de la modalidad, composición y tipo de expertos necesarios para la constitución del servicio de prevención, así como la planificación de actividades que este debe desarrollar y la evaluación de su funcionamiento.
3. La contratación, sanción o despido de los miembros del Servicio de Prevención, en el caso de que se opte por un servicio propio o mancomunado.
4. La elección de la entidad y las condiciones de concertación, en el caso de recurrir a servicios de prevención externos.

5. El diseño de programas de vigilancia de la salud adaptados a los riesgos y la evaluación de sus resultados con las limitaciones previstas en el art. 22.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
6. La designación presupuestaria para la organización de los recursos de prevención.
7. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en el Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama, Patronatos y sus Organismos Autónomos. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
8. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo la mejora de las condiciones de trabajo o la corrección de las deficiencias existentes.
9. Promover el conocimiento y observación de la normativa vigente o futura en materia de Seguridad y Salud, las específicas del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama o las emanadas del propio Comité de Seguridad y Salud.
10. Conocer directamente y recibir información en relación con los riesgos laborales, proponer medidas para su eliminación, anteponiendo la protección colectiva a la individual.
11. Informar y hacer propuestas a tener en cuenta en la negociación de los convenios colectivos, desarrollar los aspectos y acuerdos que estos contengan, en materia de Seguridad y Salud.
12. Velar por la ejecución de los acuerdos del Pleno del Ayuntamiento u otros órganos competentes, en materia de Seguridad y Salud.
13. Informar, con carácter previo, los expedientes de obras nuevas y de reforma de locales municipales en los aspectos relativos a la Seguridad y Salud. En caso de que las obras de reforma supongan riesgos para los trabajadores, se tomarán medidas para su eliminación o reducción al mínimo, en caso contrario, se habilitará otro lugar cercano, en tanto duren las obras.
14. Revisar, al menos cada seis meses, los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las medidas de prevención adoptadas.
15. Establecer el vestuario más adecuado para cada puesto de trabajo y el tiempo de duración de este, interviniendo en el proceso de adquisición a efectos de supervisar la calidad e idoneidad de lo adquirido.
16. Vigilar la salud de los empleados públicos, a través de reconocimientos médicos específicos realizados por el Servicio de Prevención.
17. Elaboración de un catálogo de derechos y deberes de los empleados públicos, en materia de Salud Laboral.
18. Elaboración del Plan de Formación en Salud Laboral, en función de las necesidades formativas detectadas por el Servicio de Prevención.
19. Establecer un catálogo de puestos para discapacitados y adaptación de los mismos.
20. Dictamen y consulta sobre recursos humanos y materiales necesarios para llevar a cabo la acción preventiva.
21. Cualesquiera otras medidas relacionadas con la organización de la prevención por parte de la Corporación.

Por acuerdo entre las partes, el CSS podrá ocuparse también de temas medioambientales relacionados con la actividad del Ayuntamiento y proponer iniciativas en este sentido.

Para el ejercicio de sus funciones el CSS tiene las siguientes competencias y facultades:

- a) Realizar las visitas a los lugares de trabajo que considere oportunos, con el fin de conocer directamente la situación real de trabajo y la prevención de los riesgos.
- b) Acceder a toda la documentación existente en el Ayuntamiento sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
- c) Conocer e informar la programación anual del Servicio de Prevención.
- d) Solicitar la intervención o el asesoramiento del Servicio de Prevención ante problemas específicos.
- e) Promover y participar en la investigación sobre:
  - Evaluación periódica y control de riesgos.
  - Incidencia de daños derivados del trabajo.
  - Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.

- f) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismo por enfermedad, con el fin de identificar eventuales relaciones entre los riesgos y los daños.
- g) Promover la participación y la colaboración de los trabajadores en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
- h) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realice la Corporación en orden a la prevención de riesgos.
- i) Proponer la ampliación temporal o permanente del número de representantes en el Comité de Seguridad y Salud en función de las tareas y necesidades de la prevención.
- j) Colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los centros, acompañándola durante las mismas y formulándole las observaciones que estime oportunas.

#### RECURSOS ECONÓMICOS

1. El Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama consignará anualmente una partida presupuestaria para atender las necesidades en materia de prevención de riesgos laborales. Para la cuantificación de esta partida serán tenidas en cuenta las sugerencias e informes del Comité de Seguridad y Salud.
2. La Corporación consignará una cantidad presupuestaria anualmente.
3. Este fondo podrá ser ampliado, si fuera necesario, para la correcta aplicación de las decisiones o acuerdos del Comité de Seguridad y Salud, destinadas a corregir las situaciones de riesgo en los puestos o centros de trabajo o, si como aplicación del Plan de Prevención de Riesgos, resultara insuficiente el estipulado inicialmente.
4. El control y destino de este fondo se realizará por el Comité de Seguridad y Salud para el cumplimiento de sus facultades anteriormente descritas, englobándose estas facultades en tres grupos:
  - Prevención
  - Formación
  - Información

#### SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Los Servicios de Prevención deberán ser constituidos o contratados, propios o ajenos, dependiendo del número de empleados públicos, tal y como regula el R.D. 39/1997, de 17 enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

### CAPÍTULO DÉCIMO.

#### DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS Y CÓDIGO DE CONDUCTA.

##### ARTÍCULO 42. – DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. CÓDIGO DE CONDUCTA.

Los empleados /as públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados /as públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este Capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados /as públicos.

##### ARTÍCULO 43. – PRINCIPIOS ÉTICOS.

1. Los empleados /as públicos respetarán la constitución y el resto de las normas que integran el ordenamiento jurídico.
2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos /as y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.
3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros /as, subordinados /as y con los ciudadanos /as.
4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con supuesto público.
6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o

entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.

7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.
8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.
9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.
10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro del plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.
11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.
12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

#### ARTÍCULO 44. – PRINCIPIOS DE CONDUCTA.

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos /as, a sus superiores y a los restantes empleados /as públicos.
2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.
3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.
4. Informarán a los ciudadanos /as sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.
6. Se rechazarán cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.
7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.
8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.
9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.
10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados /as públicos o administrados /as que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.
11. Garantizarán la atención al ciudadano /a en la lengua que los solicite siempre que sea oficial en el territorio.

#### Artículo 45.-

El Régimen disciplinario del personal laboral del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama se rige, en primer lugar, por las normas contenidas en el Título VII del EBEP-artículos 93 a 98-

1. La imposición de sanciones por faltas leves, graves y muy graves requerirá la realización de un expediente disciplinario cuyo procedimiento, tramitación y término es el siguiente:
  - a. Como trámite de carácter previo a la incoación del expediente disciplinario podrá establecerse una fase de diligencias previas informativas, por un período máximo de siete días naturales. Este trámite será acordado cuando la Administración tenga conocimiento de

los hechos presuntamente susceptibles de ser sancionados e interrumpirá los plazos legales de prescripción de faltas e infracciones. La iniciación de esta fase será acordada por el responsable en la que el-la trabajador/a preste sus servicios, quien designará a la persona encargada de llevarlas a cabo.

- b. - En el plazo de diez días hábiles desde la finalización de la fase de diligencias previas, en su caso, se acordará la incoación de expediente disciplinario, por la Autoridad que normativamente en cada caso tenga asignada dicha competencia de cuya resolución se dará traslado al interesado, al Comité de Empresa y a las Sección Sindicales firmantes. Dicha resolución habrá de determinar por su parte el nombre del instructor del expediente y los cargos imputados.
- c. Recibido el pliego de cargos por el interesado, dispondrá de un plazo de diez días hábiles para presentar pliego de descargos con las alegaciones que estime convenientes, en su descargo, pudiendo proponer la práctica de prueba.

El Instructor desde la recepción del escrito de descargos y proposición de prueba, dispondrá de un plazo de diez días para la práctica de aquellas que estime pertinentes.

Dicho plazo podrá prorrogarse en cinco días hábiles por razones fundadas, en supuestos de presuntas faltas graves.

- d. Transcurrido el término anterior, el Instructor elaborará en cinco días hábiles la propuesta de resolución de la que se dará traslado al Comité de Empresa y Sindicatos firmantes, así como al interesado quien, si así conviniese a su derecho, podrá formular alegaciones en el plazo perentorio de cinco días. Pasado este plazo el Instructor elevará la propuesta de resolución, junto con las alegaciones del interesado, en su caso, a quien tenga atribuida la competencia sancionadora, quien adoptará en el plazo máximo de diez días hábiles la resolución que proceda. De esta resolución se dará cuenta al trabajador, al Comité de Empresa y Sindicatos firmantes.

- e. La omisión del procedimiento aquí descrito determinará la nulidad del expediente.

2. Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores derivadas de incumplimientos contractuales podrán ser leves, graves o muy graves.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán:

#### A- Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Deducción proporcional de retribuciones.

#### B- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un periodo de tres meses.

#### C- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de ocho días a un mes.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta máximo un año.
- Despido.

Las faltas leves prescribirán a los veinte días, las graves a los cuarenta días y las muy graves a los noventa días a partir de la fecha en que el Ayuntamiento tuviera conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La cancelación del expediente de faltas y sanciones se producirá a los tres meses para las faltas leves, al año para las graves y a los dos años para las muy graves.

#### ANEXO I.

#### VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La Comisión Paritaria estudiara la realización de una valoración de puestos durante la vigencia de este convenio.

#### ANEXO II

#### PLUS DE TRABAJO A TURNO, FESTIVIDAD, NOCTURNIDAD, JORNADA PARTIDA .

PLUS DE TRABAJO A TURNO	300 EUROS
PLUS DE FESTIVIDAD	300 EUROS
PLUS DE NOCTURNIDAD	300 EUROS
PLUS DE JORNADA PARTIDA	300 EUROS

#### PLUS DE TRABAJO A TURNO

Se entenderá con derecho retributivo a éste cuando el trabajador, por las características del puesto de trabajo, preste sus servicios en turnos de trabajo distintos (mañana, tarde o noche).

Se fija este Plus en la cantidad de 300 € / MES por trabajador-a

**PLUS DE FESTIVIDAD.**

Se entenderá con derecho retributivo a éste, cuando el trabajador, realice su jornada de trabajo en día festivo. Son jornadas de trabajo festivo las que realice el trabajador en su turno de trabajo en: Domingos, Fiestas de carácter Nacional, Autonómico y Local.

Se fija este Plus en la cantidad de 75 € / por día de trabajo

**PLUS DE NOCTURNIDAD**

Se entenderá como derecho retributivo a éste, cuando el trabajador, realice su jornada de trabajo en turno de noche.

Se fija este Plus en la cantidad de 300 € / MES por trabajador, ó 37 euros por noche trabajada cuando se realicen noches sueltas.

**PLUS DE JORNADA PARTIDA.**

Se entenderá con derecho retributivo a éste, cuando el trabajador, por las características del puesto de trabajo, preste sus servicios dentro de una misma jornada de trabajo, en horarios distintos no continuados.

- Por trabajar todas las semanas del mes, un día a la semana: 60,00 €/mes
- Por trabajar todas las semanas del mes, dos días a la semana: 120,00 €/mes
- Por trabajar todas las semanas del mes, tres días a la semana: 180,00 €/mes
- Por trabajar todas las semanas del mes, cuatro días a la semana: 240,00 €/mes
- Por trabajar todas las semanas del mes, cinco días a la semana: 300,00 €/mes

**SERVICIOS UNIPERSONALES**

Los servicios unipersonales se verán afectados por todos los pluses a que se refiere el anexo II.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA:**

Con el objeto de dar cumplimiento a los trabajos del Catálogo y valoración de puestos de trabajo, la Corporación Municipal habilitará, durante la duración del presente Convenio, los fondos adicionales necesarios para su ejecución, negociándose con los sindicatos la cuantía de estos fondos, que se consignarán en las partidas presupuestarias correspondientes.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA:**

En el plazo de tres meses desde la firma del presente Convenio, se creará una Comisión de Igualdad en el Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama, cuya finalidad será elaborar, desarrollar y evaluar el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama. Las personas integrantes de dicha Comisión tendrán justificada su asistencia del puesto de trabajo durante el tiempo necesario para desarrollar las funciones encomendadas.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA:**

La comisión negociadora del convenio será permanente en el periodo de vigencia del convenio y estará formada por los sindicatos que formaron la mesa general de negociación. Firmantes del mismo

**ANEXO III****REGLAMENTO DEL FONDO DE ACCIÓN SOCIAL DEL AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA 2008-2009-2010-2011.****CAPÍTULO PRIMERO****FUNDAMENTOS**

Artículo 1.- El Fondo Social se constituye para atender situaciones de gastos extraordinarios, circunstancias especiales que económicamente resulten difíciles de afrontar, que no estén cubiertas total o parcialmente por el régimen de prestaciones y otros conceptos que, por su coste, graven de una forma importante la economía familiar así como para potenciar acciones encaminadas a obtener una mayor calidad de vida.

Artículo 2.- Dado su carácter social la aplicación del Fondo se hará de forma progresiva, a fin de garantizar una distribución lo más justa y equitativa.

Artículo 3.- Para el año 2008 la dotación del Fondo Social será cubierta con la asignación de 20.000 € En años sucesivos tendrá un incremento progresivo de masa salarial hasta alcanzaren el 2011 del 1% de la masa salarial del conjunto de los empleados públicos

Artículo 4.- La gestión del Fondo Social es asumida con plena autonomía por parte de la COMISIÓN DE GESTIÓN DEL FONDO SOCIAL.

**CAPÍTULO SEGUNDO****DE LA COMISIÓN DE GESTIÓN DEL FONDO SOCIAL**

Artículo 5.- La Comisión estará formada por cuatro representantes de cada una de las partes, Corporación y Organizaciones Sindicales con representatividad en el Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama, firmantes del presente Convenio Colectivo.

Artículo 6.- La Comisión designará de entre sus miembros, un Presidente y un Secretario.

Artículo 7.- La Comisión se reunirá extraordinariamente tantas veces como sea necesario a iniciativa de cualquiera de las partes con un plazo de 72 horas. Siendo como mínimo una reunión ordinaria cada tres meses.

Artículo 8.- El Secretario será el encargado de convocar las reuniones por indicación de cualquiera de las partes que forman la Comisión, así como de levantar actas de la misma, organizar y custodiar toda la documentación referente al Fondo Social.

Artículo 9.- Para quedar válidamente constituida la Comisión, será requerida la asistencia de la mitad de sus componentes.

Artículo 10.- Para la adopción de acuerdos será necesaria la mayoría de los asistentes a la reunión.

Artículo 11.- A efectos de poder tramitar el pago de las prestaciones del fondo social las actas deberán ir firmadas por el Secretario.

Artículo 12.- Ante la imposibilidad de asistir a las reuniones de alguno de los componentes de la Comisión, los sindicatos representados en la misma podrán designar sustitutos al efecto de cubrir las ausencias.

Artículo 13.- La Comisión podrá requerir la presencia de técnicos para ser asesorada en todas las cuestiones que, por su complejidad, considere conveniente. Estos tendrán voz pero no voto.

**CAPÍTULO TERCERO****DEL ACCESO A LAS PRESTACIONES DEL FONDO SOCIAL**

Artículo 14.- La Comisión creará un Registro individual que regulará el acceso a las prestaciones del Fondo.

Artículo 15.- Para acceder a las prestaciones del Fondo Social será necesario estar incluido en el registro del mismo, bien como titular, bien como beneficiario.

Artículo 16.- La inscripción en el Registro se efectuará una vez entregada a la Comisión la Declaración de Beneficiarios, debidamente cumplimentada en su totalidad.

Artículo 17.- Será considerados Titulares del Fondo Social todos los trabajadores del Ayuntamiento con una antigüedad mínima de seis meses continuados de trabajo, independientemente de la modalidad de contratación a la que estén acogidos.

Artículo 18.- Serán considerados Beneficiarios del Fondo Social todas las personas que ostenten la relación de cónyuge o equivalente respecto de un titular del mismo así como los hijos de ambos. Para efectuar la Declaración de Beneficiarios será preciso adjuntar a la misma una fotocopia de los siguientes documentos, según corresponda:

- TODOS LOS TITULARES: certificado de la unidad de personal correspondiente que acredite el mínimo de seis meses de trabajo continuado en el Ayuntamiento.
- TITULARES SIN BENEFICIARIOS: no es preciso aportar documentos.
- PAREJAS CON HIJOS: Libro de familia.
- PAREJAS DE HECHO SIN HIJOS: Certificado de convivencia.
- Los hijos dejarán de ser beneficiarios del Fondo Social a su emancipación familiar o a los 25 años como se estipula fiscalmente.

Artículo 19.- Cuando se extinga la relación laboral de un trabajador titular del Fondo Social con el Ayuntamiento y organismos autónomos, o pase a la situación de no estar acogido al Convenio Colectivo, la Comisión dejará de atender sus solicitudes de prestación a partir de la fecha en que dicha relación laboral finalice.

Artículo 20.- A la vista del desarrollo económico del Fondo Social, todas las prestaciones actuales o futuras que vayan surgiendo podrán ser sometidas a modificación, previa aprobación en la propia comisión.

Artículo 21.- El déficit o superávit anual se podrá cubrir o asignar, respectivamente, con cargo a la asignación del ejercicio siguiente, debiendo presentar la comisión, al final de cada ejercicio, una memoria balance.

Artículo 22.- En caso de déficit, las peticiones no satisfechas pasarán a ser las primeras peticiones en el ejercicio siguiente.

En caso de superávit, se asignará como aportación extraordinaria al Plan de Pensiones del año siguiente.

**CAPÍTULO IV****DE LAS PRESTACIONES DEL FONDO SOCIAL.**

Artículo 23.- Las prestaciones del Fondo Social se revisarán todos los años. Establece para el período de vigencia de este Convenio las siguientes cantidades. (En caso de no decidirse la comisión efectuar modificaciones continúan en vigor las últimas las siguientes):

**Apartado 1**

Limitaciones por facturas:

1. Oftalmología 60 €
2. Odontología 150 €
3. Se incluirá en casos especiales las plantillas, abonando un límite por factura de 30€.
4. Las operaciones quirúrgicas de vista, también se incluyen en casos especiales con la aplicación del toque máximo de 120 €.

**Apartado 2****PLAN DE PENSIONES Y SEGURO DE VIDA**

Se creará un plan de pensiones y seguro de vida para todos/as los/as empleados/as municipales cuya cuantía será negociada durante la vigencia de este convenio y antes de fin de 2.009.

Las percepciones por estos dos conceptos serán de aplicación a aquellos trabajadores con la condición de fijo en plantilla o con un año de antigüedad para el Plan de Pensiones y la póliza adscrita a dicho Plan.

Las cantidades incluidas en los apartados 1 y 2 serán establecidas anualmente por la comisión del Fondo Social.

Artículo 24.- No se podrá percibir anualmente más de 210 € por todos los conceptos del apartado 1.

Artículo 25.- A las facturas presentadas con cargo a los conceptos del apartado 1 en el artículo 23, se les aplicará el porcentaje establecido según el siguiente baremo:

De 0 a 18.030,36 €	90 %
De 18.030,37 € a 21.035,42 €	80 %
De 21.035,43 € a 22.537,95 €	70 %
De 22.537,96 € a 24.040,48 €	55 %
Más de 24.040,49 €	45 %

Se tendrá en cuenta todas las retribuciones percibidas en el año anterior a Excepción del Fondo Social.

El período establecido para cada ejercicio del Fondo Social será de 1 de diciembre a 30 de noviembre.

Artículo 26.- A parte de las cantidades establecidas legalmente por ayuda familiar, los trabajadores que tengan hijos con deficiencias físicas o psíquicas recibirán una ayuda mensual de 180,00 € con carácter permanente salvo cuando desaparezca la causa que motiva dicha ayuda, para poder recibir dicha ayuda será preciso adjuntar certificado expedido por el SEREM, INSERSO, SEGURIDAD SOCIAL O COMUNIDAD DE MADRID y estudiado por la comisión paritaria, a cargo del fondo social.

Artículo 27.- Póliza de Seguro de Vida. De conformidad con lo estipulado en apartado 2 del Capítulo IV, artículo 23.

**CAPÍTULO V.****DE LA PRESENTACIÓN DE FACTURAS.**

Artículo 29.- La Comisión del Fondo Social podrá rechazar todas aquellas facturas que le sean presentadas y no se ajusten a alguno o a todos los artículos de este reglamento. Igualmente, se podrán rechazar las que no se ajusten al modelo descrito en el artículo en el artículo 31 o las presentadas fuera de los plazos marcados en el artículo 30.

Artículo 30.- La presentación de las facturas se hará con respecto al siguiente plazo: treinta días naturales a partir de la fecha de justificación del pago que será presentada al Presidente o Secretario del Fondo Social.

Artículo 31.- El modelo obligatorio de factura constará de los siguientes datos:

1. Nombre de la empresa o profesional.
2. CIF o NIF de la Empresa o Profesional.
3. Nombre y apellidos del titular, constando su NIF.
4. Nombre y apellidos del beneficiario, si lo hubiere.
5. Descripción de los trabajos realizados, constando el precio unitario y el precio total.
6. Fecha, firma y sello de la empresa o profesional.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

Primera.- Este reglamento entrará en vigor en el ejercicio correspondiente al año 2008, pudiendo ser sometido a revisión a iniciativa de la Comisión del Fondo Social.

Segunda.- Este reglamento anula todas las disposiciones, en forma y contenido anteriores al mismo.

**ANEXO IV****ROPA DE TRABAJO**

TECNICOS/AS QUE TENGAN QUE REALIZAR SU TRABAJO EN LA CALLE

- Botas de invierno.
- Traje de agua.
- Aquellas prendas que sean necesarias conforme a la normativa de Seguridad e Higiene en el trabajo.

**JEFE/A DEL SERVICIO LOCAL DE PROTECCIÓN CIVIL**

- 2 pantalones de verano
- 2 camisas de manga corta
- 1 par zapatillas de deporte
- 2 pantalones de invierno y chaleco
- 2 camisas de manga larga
- 2 jerséis
- 1 par de botas de invierno
- 1 anorak
- 1 traje de agua
- 1 par de botas de agua
- 1 par de guantes (reposición)

- Para el resto del personal laboral aquellas prendas que sean necesarias conforme a la normativa de Seguridad e Higiene en el trabajo.

**PERSONAL DE MANTENIMIENTO**

- 2 pantalones de verano
- 2 camisas de manga corta
- 1 par zapatillas de deporte
- 2 pantalones y chaquetillas de invierno
- 2 camisas de manga larga
- 2 jerséis
- 1 par de botas de invierno
- 1 anorak
- 1 traje de agua
- 1 par de botas de agua
- 1 par de guantes (reposición)

**EDUCADORES/AS DE LA ESCUELA INFANTIL**

- 1 Bata de manga larga para invierno
- 1 Bata de manga corta para verano
- 1 Par de zapatillas de invierno
- 1 Par de Zapatillas de verano

**PERSONAL DE LIMPIEZA Y COCINA DE LA ESCUELA INFANTIL**

- 2 batas de manga corta
- 1 par de zapatillas de deporte
- Guantes de goma
- 2 pijamas de invierno
- 1 jersey
- 1 par de zapatos o zuecos

**CONSERJE DE COLEGIO Y CENTROS MUNICIPALES**

- 2 pantalones de verano
- 2 camisas de manga corta
- 1 pantalón y chaquetilla
- 2 pares de zapatos de invierno
- 1 par de zapatillas de deporte
- 1 traje de invierno
- 2 camisas de manga larga
- 1 corbata
- 1 anorak
- 1 par de botas de invierno

**TÉCNICOS DEPORTIVOS**

- 2 Chándal de invierno
- 2 Camisetas de algodón de manga larga.
- 2 Camisetas de algodón de manga corta.
- 3 Pares de zapatillas de deporte.
- 1 Chándal de verano.
- 2 Pantalones cortos de algodón.
- 1 Anorak.
- 1 Chubasquero.

Y en prueba de conformidad las partes abajo indicadas en nombre de la Representación Sindical y de la Administración firman el presente Convenio Colectivo de los Empleados Laborales.

En Paracuellos de Jarama a 24 de abril de 2008.

Por el Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama.  
Concejal Delegado de Organización y Régimen Interior.

(03/23.616/09)