

**CONSELLERIA D'ECONOMIA,  
HISENDA I OCUPACIÓ**

SERVICIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD LABORAL  
RELACIONES COLECTIVAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Nº 1341

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ONDA (Código Convenio 1201382), que ha sido suscrito con fecha 1 de mayo de 2008, por la representación del Ayuntamiento y por la representación de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 párrafos 2º y 3º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:  
PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para su depósito.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 14 de agosto de 2008.— El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Fdo. Juan Tarancón Fandos

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL  
AYUNTAMIENTO DE ONDA

**CAPITULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 1. OBJETO.**

1. El objeto de este Convenio es regular las relaciones de trabajo entre el Ayuntamiento de Onda y el personal laboral a su servicio.

2. Este Convenio no es susceptible de aplicación parcial, y en todo aquello que no esté recogido en él se estará a lo dispuesto en las normas y disposiciones legales que se dicten por el Estado y la Comunidad Autónoma Valenciana, en el ámbito de sus respectivas competencias; o por la Administración Local en el uso de su potestad reglamentaria.

**ARTICULO 2. ÁMBITO Y APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.**

1. Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal laboral fijo ó temporal que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Onda, así como a los jubilados y pensionistas en todas aquellas materias que les afecten

2. En caso de contradicción entre el articulado de este Convenio y la normativa legal relacionada con el mismo, siempre prevalecerá la normativa de ámbito superior.

3. Se considerarán incorporados al presente Convenio los pactos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro, tanto por la Mesa General de la Función Pública a nivel nacional, como los acuerdos entre los Sindicatos y la Federación Española y Valenciana de Municipios y Provincias, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

4. Se garantiza el respeto a los derechos adquiridos por cualquier contrato, acuerdo o disposición anterior que no vulnere el ordenamiento jurídico. Cualquier pacto o disposición posterior que se considere más favorable para el personal, dentro de la legalidad, prevalecerá sobre lo dispuesto en el presente convenio.

**ARTICULO 3. VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO.**

1. Este Convenio comenzará a producir efectos vinculantes y obligatorios para ambas partes, a partir del día siguiente al de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2011. En materia económica se aplicará retroactivamente a partir del 1 de enero de 2008.

2. El Convenio se prorrogará tácitamente y por anualidades completas, si tres meses antes de su finalización, o en su caso, de la finalización de la prórroga, no es denunciado por cualquiera de las partes firmantes; revisándose, si fuese necesario, alguno de sus contenidos, por fuerza legal o apreciación de defecto por el transcurso del tiempo.

3. Denunciado el presente Convenio, y en tanto en cuanto no se alcance, apruebe y entre en vigor otro que lo sustituya, sus cláusulas de contenido normativo mantendrán plena vigencia.

4. Asimismo, se convocará la Mesa de Negociación, por causa de modificación de las normas estatutarias, que alterasen sustancialmente el contenido del presente Convenio.

5. El presente Convenio tiene un carácter mínimo, necesario e indivisible, a todos los efectos y para su aplicación se considerará global y conjuntamente vinculado a la totalidad del personal laboral de esta Corporación.

**ARTICULO 4. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN, ESTUDIO Y VIGILANCIA.**

1. En el plazo de los 15 días siguientes a la publicación de

este Convenio en el BOP, se constituirá una Comisión Mixta Paritaria integrada por un representante de cada una de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio e igual número de miembros de la Corporación designados por la alcaldía. Actuará como presidente el alcalde o concejal en quien delegue y como secretario el del Ayuntamiento o funcionario en quien delegue.

2. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretar y vigilar la aplicación práctica del presente Convenio.

b) Conocer y proponer la resolución que proceda en cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su consideración respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el presente Convenio.

c) Arbitraje, mediación y conciliación en aquellas cuestiones conflictivas de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la indicada función.

d) Vigilar el cumplimiento de los pactos que figuran en el Convenio.

e) Todas aquellas actividades que mejoren la eficacia práctica de este Convenio o vengán establecidas en su texto.

3. Reuniones de la Comisión Paritaria:

a) La comisión se reunirá como mínimo una vez al año con carácter ordinario.

b) Con carácter extraordinario cuando lo solicite, al menos, una de las organizaciones sindicales firmantes que participen en la negociación o cuando convoque la Presidencia, en un plazo de 15 días naturales desde la solicitud.

c) Con carácter urgente, convocada el Presidente (verbalmente) en un plazo máximo de 24 horas; cuando las necesidades así lo aconsejen.

d) El quórum se establece con la presencia de la mayoría absoluta de los miembros.

4. Los acuerdos que adopten serán por unanimidad, quedando reflejados en el acta que se levantará de cada reunión, y serán obligatorios para las partes aquellos a los que alcance la competencia del alcalde o concejal en quien se delegue la presidencia. Los demás acuerdos que excedan su competencia requerirán su aprobación por el órgano municipal competente.

**ARTÍCULO 5. PLAN DE IGUALDAD.**

En el ámbito de aplicación de este Convenio y tal como establece la disposición adicional octava de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público para todas las administraciones públicas, se elaborará y aplicará un plan de igualdad que será desarrollado dentro del período de vigencia del presente Convenio.

**CAPITULO II  
CALENDARIO, JORNADA, HORARIO LABORAL  
Y JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS.**

**ARTICULO 6. CALENDARIO LABORAL.**

El calendario laboral será aquel que el organismo competente de la Administración determine, con las siguientes excepciones:

-Se considerarán no laborables los días 24 y 31 de diciembre y el día de Sta. Rita.

-En el caso de que el día de Sta. Rita coincida en sábado o domingo se celebrará el viernes anterior de esa misma semana.

-Para el día de Sta. Rita, se establecerán los servicios mínimos así como su compensación por escrito, con la debida antelación.

**ARTICULO 7. JORNADA LABORAL.**

1. La Jornada Laboral para el personal del Ayuntamiento será en computo anual, la legal o reglamentariamente establecida.

2. La jornada especial de verano se realizará desde el 1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive, el horario referencial con carácter general será laborables de 8 a 14 horas.

3. Se podrá solicitar reducción de Jornada en los siguientes supuestos:

a) Personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, previa certificación de este extremo por el organismo competente.

b) El personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo algún disminuido físico, psíquico o sensorial, igual o que supere el 33% de minusvalía acreditada por el órgano competente y no desempeñe actividades retribuidas.

c) Personal que tenga a su cuidado menores de doce años o personal que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a la reducción de su jornada de trabajo.

d) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, cónyuge o pareja de hecho, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

e) Por interés particular, como se establece y regula el apartado 5º de la resolución del 27/06/95 de la Secretaría de Estado para la Función Pública.

f) Las disminuciones de jornada previstas en este artículo son incompatibles entre sí, y podrán ser disfrutadas por cual-

quier miembro de la pareja, siempre que demuestren que no es utilizado por el otro al mismo tiempo.

g) El personal acogido a las anteriores reducciones de las jornadas verá disminuidas en un máximo del 50 % el tiempo de la jornada y en la misma proporción las retribuciones, a excepción de los apartados a), b), c), en los que, cuando la reducción no supere una hora diaria, no generará deducción de las retribuciones.

#### ARTICULO 8. HORARIO.

1. Con carácter general, el horario del personal del Ayuntamiento, será el legalmente establecido, de 37 horas y 30 minutos a la semana. El horario de referencia, se prestará de lunes a viernes, de 7.30 a 15.30 horas, siendo obligada la permanencia de 9 a 14 horas.

2. La parte variable del horario, constituida por la diferencia entre las horas de presencia obligatoria y las que se establezcan como horario semanal en el calendario laboral, se podrán cumplir desde las 7.30 horas a las 9 horas de la mañana y de las 14 horas a las 19 horas, de lunes a jueves.

3. El horario que realizará el personal adscrito a la Administración Especial estará en función de las características del centro, servicio, programa o recurso que se atiende, a tal fin se pactará con los representantes de los empleados públicos un horario anual por puesto de trabajo. Dicho horario no superará anualmente el cómputo de jornada establecido como referencia.

4. Para aquellos otros colectivos o dependencias que por su cometido lo precisen, sus horarios serán los que se establezcan, previo pacto con los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta las necesidades y prestación de los servicios: SAT, conserjes, policía, guardería rural, brigada de obras, personal adscrito al cementerio.

5. Con carácter general el horario de jornada laboral con motivo de la semana de las Fiestas Patronales será de 9 a 14 horas.

6. Durante la jornada laboral se dispondrá de una pausa de treinta minutos de descanso, computable como de trabajo efectivo. El personal de servicios burocráticos o unidades de índole similar, hará uso de ella entre las 10 y las 12 horas. A estos efectos el personal se organizará en turnos con la aprobación de jefe/a del servicio o responsable de la unidad administrativa, con el fin de que las dependencias y servicios queden adecuadamente atendidos.

7. Durante el primer trimestre del año, se pactará el horario laboral. En caso de existir modificaciones debe de ser negociado anteriormente con los Representantes Sindicales.

#### ARTICULO 9. JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS.

1. El personal estará obligado a registrar sus entradas y salidas del centro de trabajo mediante los sistemas establecidos al efecto por el responsable de personal, estableciéndose en cada centro de trabajo los medios necesarios para su seguimiento. Los Jefes/as de Sección y de Servicio colaborarán en el control del personal de dichas Secciones y Servicios, sin perjuicio del control general que ejercerá la Sección de Personal.

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

a) En las ausencias aisladas de uno o dos días, el personal comunicará su ausencia y la razón de la misma a la unidad de personal o persona responsable, con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan. El Ayuntamiento podrá requerirle al empleado el justificante expedido por el facultativo o en su defecto el Jefe de Sección o Tte. Alcalde correspondiente. En todo caso, de no producirse con posterioridad la justificación pertinente, podrá descontarse el día o días faltados.

b) En las ausencias de tres o más días, el personal deberá presentar el parte médico de baja en el plazo de tres días contados a partir del día de su expedición, los partes de confirmación deberán entregarse en la Sección de Personal cada siete días. De no entregarse los justificantes se descontarán en la nómina los días de ausencia.

3. Si las ausencias aún justificadas son reiterativas, se estudiará la situación entre la representación de los empleados y el/los responsables de personal del Ayuntamiento, a instancia de cualquiera de las partes, proponiendo conjuntamente la solución más adecuada al caso.

4. En los supuestos de licencia por maternidad no se precisará la presentación de partes intermedios o de confirmación de baja.

5. Los descuentos por incumplimiento de jornada o por falta de asistencia injustificada del empleado al trabajo, se establecerán de acuerdo con la legislación aplicable.

#### CAPITULO III

#### VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

#### ARTÍCULO 10. VACACIONES.

1. Con carácter general, las vacaciones anuales serán de un mes natural o de 22 días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, a estos efectos los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

En los supuestos de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

15 años de servicio: 23 días hábiles

20 años de servicio: 24 días hábiles

25 años de servicio: 25 días hábiles

30 o más años de servicio: 26 días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año preferentemente en los meses de junio a septiembre.

El personal que en el año anterior no disfrutó de las vacaciones en el mes de agosto, si lo permite el servicio, tendrá preferencia para disfrutarlas durante ese mes, en caso de desearlo.

2. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, en turnos rotativos, a solicitud del empleado con el visto bueno del jefe de servicio correspondiente, y debiendo solicitarse con una antelación mínima de diez días. No se considerará fraccionamiento el disfrute continuado de un mes de vacaciones, contados de fecha a fecha, cuando se inicie el día 16.

3. Modalidades por las que se puede optar para el disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias:

a) Mes natural o de fecha a fecha.

b) Dos quincenas naturales.

c) Los 22 días hábiles a que cada empleado tiene derecho:

En períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. Los días que además puede tener derecho por años de antigüedad, no se someten a períodos mínimos de 5 días, pueden disfrutarse por separado.

d) Quincena natural + días hábiles (pudiendo unir los días sueltos, al principio o al final de la quincena natural).

a) Con menos de 15 años de servicio: Quincena natural + 12 días hábiles.

b) Con 15 años de servicio: quincena natural+13 días hábiles.

c) Con 20 años de servicio: quincena natural+14 días hábiles.

d) Con 25 años de servicio: quincena natural +15 días hábiles.

e) Con 30 o más años de servicio: quincena natural +16 días hábiles.

4. Derechos relativos a las vacaciones:

a) Al retraso de las vacaciones si no pudiera iniciarlas como consecuencia de I.T. (Incapacidad Temporal).

b) A la interrupción del período de vacaciones cuando mediase hospitalización justificada no voluntaria, para reanudarlas posteriormente hasta completar los días que le restan.

c) A que los períodos de baja temporal por enfermedad o accidente inferiores a un año, se computen como servicio activo a todos los efectos.

d) Al abono de la parte proporcional de las vacaciones cuando cese antes de completar el año de servicio y no las hubiera disfrutado, o al retorno en caso contrario.

e) A la acomodación del disfrute de sus vacaciones a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento, adopción, en caso de matrimonio, separación legal, divorcio o viudedad, previa justificación de estas circunstancias y a petición del interesado.

#### ARTÍCULO 11. PERMISOS RETRIBUIDOS.

Se establece el siguiente régimen de permisos retribuidos:

1. Por el tiempo indispensable para asistir a consultas médicas, por necesidades propias o de menores o ancianos o minusválidos a su cargo. En el caso del cónyuge se necesitará justificación médica de necesidad de acompañante.

2. Quince días naturales y consecutivos por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana u otro Registro Oficial de Uniones de Hecho. Y en su caso, este permiso, podrá acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante.

3. El personal podrá disfrutar de permiso durante el día de celebración por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana, de un familiar de 1º o 2º grado por consanguinidad o afinidad. Si el lugar de la celebración superara la distancia de 375 Km. computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

4. En el caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre que no se encuentre en baja de incapacidad temporal.

5. Dos días por traslado de su domicilio habitual. Si el lugar superara la distancia de 100 Km. Computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de tres días naturales. Se justificará con una declaración jurada del solicitante o justificante de la empresa de mudanza.

6. Se concederán permisos para realizar funciones sindicales de formación y/o de representación de personal a los Delegados Sindicales aunque no tengan representación en la Junta de Personal, en los términos establecidos legalmente.

7. El personal por lactancia de un hijo, adopción o acogimiento de un menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Por su voluntad, se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal por el mismo período de tiempo. Este derecho podrá ser ejercido por cualquiera de los padres, siempre que demuestren que no es utilizado por el otro al mismo tiempo. Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple.

8. Cada año natural y hasta el día quince de enero del año

siguiente, se podrá disfrutar hasta seis días, o los que resulten de la aplicación de la jornada laboral en computo anual, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa comunicación a la correspondiente unidad de personal, con la suficiente antelación y teniendo en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. El Ayuntamiento, previa negociación con los representantes sindicales, podrá dictar las normas oportunas durante el primer trimestre del año, para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los servicios a los ciudadanos. Su denegación deberá ser motivada y expuesta por escrito al trabajador implicado.

Además de los días nombrados anteriormente, los trabajadores de esta Corporación tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

9. Todos aquellos permisos retribuidos que no se encuentren recogidos en el presente Convenio se regirán por la normativa Autonómica para el personal del Consell elaborada en el marco del Estatuto Básico del Empleado Público.

10. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de veinte días naturales a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el parto diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, el padre tendrá derecho a dos días más de permiso.

11. En el supuesto de parto la empleada tendrá derecho a 16 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El periodo de disfrute será a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. La suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

12. En el supuesto de acogimiento familiar o de adopción, tanto preadoptivo como permanente o simple, el personal tendrá derecho a un permiso de 16 semanas contadas, a su elección, bien a partir del momento de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

13. En los supuestos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

El permiso por adopción o acogimiento podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial.

14. Se concederá permisos al personal por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto, en el supuesto que deban realizarse dentro de la jornada laboral. Así como, la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación en los Centros Asistenciales de la Seguridad Social o reconocidos oficialmente, siempre y cuando se acredite que dichos centros no cuenten con horario de asistencia fuera de la jornada de trabajo del interesado o interesada.

15. Por muerte o enfermedad grave de un familiar.

a) Si es el cónyuge o familiar de primer grado, en línea recta o colateral, por consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Si es familiar de segundo grado en línea recta o colateral, por consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

c) La enfermedad grave de un familiar se acreditará mediante el correspondiente informe médico.

d) A los efectos de los permisos comprendidos en este punto, se considerarán familiares de primer grado del afectado por consanguinidad: padres e hijos; por afinidad: cónyuge, padres políticos y cónyuge de hijo o hija. Se considerarán familiares de segundo grado, por consanguinidad: hermanos, abuelos y nietos; por afinidad: hermanos políticos.

e) En los supuestos en que por enfermedad grave se produzcan hospitalizaciones de larga duración de los familiares, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, según las necesidades, informando con veinticuatro horas de antelación a la dirección del centro de trabajo.

16. Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás

pruebas definitivas de aptitud y evaluación de centros oficiales, durante los días de su celebración. Igualmente para realizar estudios sobre materiales directamente relacionados con la función pública o contenidos técnicos relacionados con el puesto de trabajo.

17. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. A los efectos del presente Acuerdo, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, los siguientes:

a) Citaciones de Juzgados, Tribunales de Justicia, Comisarias o cualquier otro organismo oficial.

b) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

c) Asistencia a reuniones de los órganos de Gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de Concejal o Concejala, así como Diputado/a.

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

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

18. Las enfermedades que impidan el normal desempeño de las funciones públicas darán lugar al correspondiente permiso de hasta tres meses cada año natural, con plenitud de derechos económicos. Dichas licencias podrán prorrogarse por otros tres meses con la misma plenitud de derechos, y posteriormente por periodos mensuales, devengando las retribuciones que correspondan según el régimen de la Seguridad Social.

Tanto inicialmente como para solicitar la prórroga deberá acreditarse la enfermedad y la no-procedencia de la jubilación por incapacidad.

Si durante el transcurso del permiso por enfermedad del trabajador, que la viniera disfrutando, ejerciera actividad alguna o prolongara injustificadamente el estado de enfermedad, incurrirá en responsabilidad disciplinaria muy grave.

19. Todos los permisos y licencias contemplados en el presente Artículo deberán ser debidamente justificados, excepto el relativo a los seis días de asuntos particulares.

20. Se disfrutará de un día por celebración de comunión o bautizo de hijo/a, nieto/a. Este permiso se concederá en el caso de celebrarse en un día laboral.

21. En los supuestos de acogimiento o adopción, las referencias legales al momento del parto, se entenderán hechas a las fechas de la decisión administrativa o judicial del acogimiento o a la de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

22. Todos aquellos permisos retribuidos que no se encuentren recogidos en el presente Convenio se regirán por la normativa Autonómica para el personal del Consell elaborada en el marco del Estatuto Básico del Empleado Público.

#### ARTÍCULO 12. LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN.

1. Podrán concederse por la Alcaldía, previo informe de la Jefatura de Sección, sin que el periodo máximo de la licencia pueda exceder de seis meses cada tres años.

2. El personal del Ayuntamiento tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento de la fecha de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año de duración de cada periodo de excedencia, el personal laboral en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, a su cómputo a efecto de trienio y consolidación del grado personal.

La concesión de todas estas licencias corresponderá al presidente de la Corporación, y en el caso de resolución denegatoria, será preceptivo oír a los representantes de los trabajadores. La comunicación se realizará al interesado y a los representantes de los trabajadores por escrito, motivando las causas de tal denegación.

3. Todos aquellos permisos o licencias no retribuidos que no se encuentren recogidos en el presente Convenio se regirán por la normativa Autonómica para el personal del Consell elaborada en el marco del Estatuto Básico del Empleado Público.

#### CAPITULO IV DERECHOS SOCIALES

##### ARTICULO 13. JUBILACIONES

1. La jubilación forzosa se regirá de conformidad con lo que dispone la legislación vigente.

2. El Ayuntamiento realizará una previsión de las jubilaciones que tendrán lugar en cada ejercicio con la debida antelación, al efecto de incentivar el rejuvenecimiento de las plantillas y favorecer una jubilación digna a edades razonables, informando de ello a las organizaciones sindicales con representación en el mismo.

3. Con el objeto de fomentar la jubilación anticipada y para elevar la productividad del personal del Ayuntamiento, se establece una ayuda compensatoria derivada del perjuicio económico que supone el paso a la situación de jubilación.

A la solicitud del empleado municipal, y una vez le haya sido aceptada la jubilación con antelación a la edad de 65 años, el Ayuntamiento abonará, previa a su aprobación, la cuantía de la ayuda y de una sola vez, quedando la tabla de la siguiente forma:

A los 60 años cumplidos.....	9.000 euros.
A los 61 años cumplidos.....	7.500 euros.
A los 62 años cumplidos.....	6.000 euros.
A los 63 años cumplidos.....	4.500 euros.
A los 64 años cumplidos.....	3.000 euros.

4. Requisitos:

a) Ser personal laboral fijo de la plantilla del Ayuntamiento de Onda.

b) Estar en situación de activo a 1/1/07 y en la fecha del hecho causante.

c) Cumplir los requisitos legales previstos para causar derecho a la prestación por jubilación del Sistema de Seguridad Social a partir de los 60 años.

5. Los trabajadores que cumplan los requisitos exigidos en la normativa reguladora, podrán acogerse a la jubilación parcial en los casos y condiciones establecidas en las normas de aplicación vigentes.

6. Se fomentaran los contratos de relevo según lo estipulado en la normativa vigente.

7. Asimismo, el personal del Ayuntamiento de Onda se beneficiará, previo cumplimiento de los requisitos establecidos, de la aportación municipal establecida en las leyes de presupuestos del Estado al plan de pensiones vigente, para los supuestos de jubilación, fallecimiento, incapacidad permanente y dependencia severa y gran dependencia.

**ARTÍCULO 14. PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS.**

1. El personal que tenga sus retribuciones detalladas en el anexo de Personal del Ayuntamiento que figura en la documentación de Presupuestos, podrá solicitar préstamos reintegrables de hasta 3.000 euros sin interés alguno, a devolver en un periodo máximo de veinticuatro meses. La Comisión Paritaria desarrollará el régimen de aplicación. A estos efectos la Corporación se comprometerá a consignar en sus presupuestos crédito para constituir una bolsa limitadora de 9.000 euros trimestrales. Las causas y prioridades para su concesión serán las siguientes:

a) Enfermedad grave del empleado o familiares que con él convivan.

b) Adquisición de primera vivienda, reparaciones provocadas por fuerza mayor, primera adquisición de mobiliario o reposición por fuerza mayor.

2. El personal que tenga sus retribuciones detalladas en el anexo de personal del Ayuntamiento que figura entre la documentación del presupuesto, tendrá derecho a percibir como anticipo el importe de una o dos mensualidades de su haber líquido cuando lo precisen para atender necesidades personales o familiares.

a) Se entenderá por haber líquido la suma de lo cobrado por los conceptos de sueldo, antigüedad, complemento de destino y complemento específico, descontando lo cotizado a la Seguridad Social e IRPF.

b) El anticipo de una mensualidad deberá ser reintegrado como máximo en 12 mensualidades, y el anticipo de dos mensualidades deberá ser reintegrado como máximo en 18 meses; en ambos casos será descontado de la nómina mensual. Estos anticipos no devengarán interés alguno.

c) El beneficiario podrá adelantar la liquidación en su totalidad cuando lo estime oportuno.

d) No se podrán conceder anticipos a quien no tenga liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad.

e) La competencia para la concesión de anticipos corresponde al alcalde.

f) Cuando un trabajador cause baja en plantilla, por cualquier motivo, deberá saldar las entregas anticipadas de haberes que tuviera pendientes.

**ARTÍCULO 15. AYUDAS SOCIALES.**

Tendrán derecho a solicitar estas ayudas el personal laboral fijo y el temporal con una antigüedad mínima de seis meses derivados del último contrato celebrado.

El Ayuntamiento abonará a los empleados amparados por este Convenio las siguientes ayudas en concepto de:

1) Nupcialidad o convivencia certificada:

El personal tendrá derecho a percibir una ayuda por matrimonio por importe de 300 euros, debiendo acreditar esta circunstancia mediante Fotocopia del Libro de Familia, Certificación del Juzgado, Certificación de la Inscripción en el Registro de Parejas de hecho, o documento similar.

En el supuesto de que los cónyuges sean ambos personal de este Ayuntamiento, se incluirán 150 euros más en compensación del segundo empleado.

2) Natalidad o adopción.

El personal tendrá derecho a percibir una ayuda por nacimiento o adopción de 250 euros, siendo la cuantía anterior referente a cada hijo.

En el supuesto de que el padre y la madre sean ambos personal del Ayuntamiento de Onda, la ayuda sólo deberá ser solicitada y se concederá para uno de ellos.

Las ayudas por matrimonio y natalidad, se concederán auto-

máticamente por Decreto de la Alcaldía, previa justificación.

3) Ayuda por discapacidad:

El Ayuntamiento de Onda fija una ayuda mensual para personal con hijos discapacitados o disminuidos físicos o psíquicos en grado de minusvalía igual o superior al 33% con arreglo a la siguiente tabla:

GRADO DE MINUSVALIA	IMPORTE MENSUAL
33 al 43 %	100 euros
44 al 54 %	130 euros
55 al 64 %	150 euros
65 al 74 %	180 euros
A partir del 75%	200 euros

No tendrán derecho a dicha ayuda cuando el discapacitado físico, psíquico o sensorial sea sujeto de una relación contractual remunerada, esté percibiendo la prestación social por desempleo, se encuentre de alta en cualquier régimen de la Seguridad Social y perciba por alguno de esos conceptos una cantidad igual o superior al salario mínimo interprofesional.

La calificación de la discapacidad se justificará a través de la resolución aprobatoria, dictamen y certificado de la Consellería de Bienestar Social.

En el supuesto de que el padre y la madre sean ambos personal del Ayuntamiento de Onda, la ayuda sólo deberá ser solicitada y se concederá para uno de ellos.

Las ayudas para hijos discapacitados, se invertirán en interés directo del mismo, justificándose adecuadamente.

4) Ayudas por estudios

Todo el personal podrá solicitar para sí mismos o para sus beneficiarios entendiendo como tales a los hijos, siempre que convivan con el titular del derecho y a sus expensas, no realicen trabajo remunerado alguno ni perciban renta patrimonial o pensión superior al Salario Mínimo Interprofesional las siguientes ayudas que se justificarán mediante la presentación de la matrícula correspondientes:

a) Guardería.

Se dará una ayuda por igual importe del cheque guardería a aquellos empleados del Ayuntamiento no residentes en Onda, siempre y cuando no reciban ayudas en su localidad por el mismo concepto o la guardería a la que asistan sus hijos sea gratuita. (Justificante del Ayuntamiento respectivo).

b) Educación Infantil

Una ayuda de 75 euros por curso, mientras el Ayuntamiento no de una subvención para esa etapa educativa.

c) Educación Primaria:

Las ayudas de libros para los no residentes serán del mismo importe que las establecidas para los alumnos que cursan esta enseñanza en nuestra localidad, siempre y cuando no reciban ayudas en su localidad por el mismo concepto, bien a través del Ayuntamiento o de la Consellería de Educación.

d) Educación Secundaria (hasta 4º de ESO)

Una ayuda de 90 euros mientras el Ayuntamiento no de una subvención de al menos esa misma cuantía para esa etapa educativa.

e) Bachiller/ FP grado medio y superior:

Una ayuda de 90 euros

f) Estudios Universitarios:

Esta ayuda se concederá por curso académico. Su importe ascenderá a 300 euros. Se entiende por curso académico la matrícula de seis o más asignaturas, en caso de ser menor de seis el número de asignaturas matriculadas la ayuda se concederá a razón de 50 euros por asignatura. A partir de la tercera matriculación en una misma asignatura no se percibirá ayuda alguna por la misma.

g) Postgrado, master y doctorado:

Una ayuda de 350 euros.

h) Escuela Oficial de Idiomas:

Se dará una ayuda por curso académico por el mismo importe de la matrícula, presentando el justificante.

A partir de la tercera matriculación no se percibirá ayuda alguna por la misma.

**ARTÍCULO 16. AYUDAS POR GASTOS SANITARIOS.**

Tendrá derecho a solicitar esta ayuda el personal con una antigüedad mínima de seis meses y los contratados laborales con una antigüedad mínima de seis meses derivados del último contrato celebrado.

Todos los anteriores podrán solicitar para sí mismos o para los familiares a su cargo, siempre que convivan con el titular del derecho y a sus expensas, no realicen trabajo remunerado alguno ni perciban renta patrimonial o pensión superior al Salario Mínimo Interprofesional.

1. Gastos oculares.

- Una montura o su reparación, que se computará con un tope de gasto de 150 euros.

- 4 cristales graduados.

- Lentillas graduadas

- Gasto de limpieza de lentillas

La justificación de la presente ayuda deberá realizarse con la factura de la óptica, que en el caso de las gafas deberá detallar separadamente el precio del armazón y el de los cristales indicando la graduación y en el caso de las lentillas deberá indicar el número de lentes adquiridas y su graduación.

2. Gastos odontológicos:

- Gastos odontológicos y pólizas de seguro dental.
- Servicio de prótesis y empastes en odontología.
- Aparatos de ortodoncia.
- Tratamientos especiales bucales.
- La justificación de la presente ayuda se realizará mediante la presentación de la factura a nombre del funcionario con indicación de quién es el destinatario de la misma y con el desglose correspondiente a visita y material empleado.

**3. Prótesis auditivas.**

- Adquisición y reparación de audífonos prescritos por el facultativo competente incluidos sus adaptadores o moldes auriculares.

- Pilas para audífonos, con un tope de gasto computable de 90 euros.

- Productos de limpieza de audífonos, con un tope de gasto computable de 90 euros.

- Tapones protectores a medida para baño, prescritos por el facultativo competente

- La justificación de la presente ayuda se realizará mediante la presentación de la factura y en el caso de audífonos y de tapones protectores, prescripción del facultativo competente

**4. Gastos ortopédicos.**

- Adquisición, alquiler o reparación de los productos incluidos en los catálogos de material ortoprotésico de la sanidad pública. Al gasto se le restará la financiación prevista por la sanidad pública.

- Adquisición, alquiler, reparación o mantenimiento de productos no catalogados, cuando el causante tenga una calificación de minusvalía igual o superior al 33%. El producto deberá tener relación con la minusvalía.

- Adquisición de plantillas ortopédicas, prescritas por el facultativo de la especialidad correspondiente.

- La justificación de la presente ayuda se realizará mediante la presentación de la factura a nombre del funcionario con indicación de quién es el destinatario de la misma y con el desglose correspondiente del material empleado.

**5. Gastos podológicos**

- Gastos por tratamientos de podología, con un tope de gasto computable de 60 euros

- La justificación de la presente ayuda se realizará mediante la presentación de la factura a nombre del funcionario con indicación de quién es el destinatario, factura emitida por un podólogo.

**6. Ayuda por tratamientos**

a) Tratamientos del empleado y sus hijos, realizados por psicólogos, psiquiatras y psicoterapeutas. Documentación: Informe médico de la sanidad pública indicando el tratamiento.

b) Terapias educativas de los hijos del empleado, realizadas por pedagogos, psicopedagogos, psicomotricistas, logopedas, fonoatras, ópticos-optometristas. Documentación: Informe del centro escolar indicando el problema de aprendizaje, o del equipo de orientación educativa o del médico de la sanidad pública

c) Tratamientos rehabilitadores del empleado, realizados por fisioterapeutas, médicos rehabilitadores o de medicina deportiva, logopedas y fonoatras. Documentación: Informe médico de la sanidad pública indicando el tratamiento.

d) La justificación de la presente ayuda se realizará mediante la presentación de la factura a nombre del funcionario con indicación de quién es el destinatario de la misma y con el desglose correspondiente del material empleado.

**7. Importe de las ayudas:**

a) El 80% de los gastos computables del solicitante y demás causantes, con un tope de ayuda de 1400 euros anual por solicitante.

b) En caso de familia numerosa, el tope de la ayuda será de 1.600 euros anuales (presentación del título oficial de familia numerosa).

**8. Solicitud de las ayudas:**

a) Se solicitarán durante los meses de junio y diciembre de cada año.

b) Serán de aplicación a los gastos ocasionados durante el año en curso, previa justificación del gasto mediante facturas..

**ARTÍCULO 17. OTROS DERECHOS SOCIALES.**

1. El Ayuntamiento de Onda, de acuerdo con lo que establece el artículo 15.5 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborables, y con el fin de garantizar como ámbito cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, a la firma del presente Convenio, suscribirá un seguro para todos los trabajadores que cubra las contingencias de incapacidad permanente absoluta o muerte derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, incluso "in itinere" por los siguientes importes mínimos:

a) Incapacidad.....40.000 euros

b) Muerte..... 35.000 euros

En el supuesto de que no se llegara a superar el grado de incapacidad del 100 %, la cantidad indicada será proporcional al grado de invalidez resultante del dictamen del organismo competente en esta materia.

Corresponderá a la Comisión Paritaria establecer las cuantías correspondientes, vigencia y renovación de la póliza.

2. Serán de cuenta del Ayuntamiento las tasas para obtención del permiso de conducir, cuando no fuera requisito exigido previamente en la convocatoria de ingreso, pero así la requiriera la Corporación. Asimismo serán por cuenta

del Ayuntamiento las tasas y demás gastos derivados de la renovación del permiso de conducir de aquellos puestos de trabajo cuya convocatoria de ingreso exigiera estar en disposición de un permiso de conducir específico para el acceso a la Administración.

3. Se abonarán hasta un máximo de 150 € previo informe del jefe de la dependencia, los gastos que se originen por la rotura de gafas, prendas u objetos personales del funcionario en el ejercicio de sus funciones, previa justificación del gasto mediante factura.

**ARTÍCULO 18. ASISTENCIA JURÍDICA.**

1. El Ayuntamiento prestará la asistencia jurídica necesaria a los empleados municipales en activo o jubilados, que por causa de su cargo o función tengan que comparecer delante de Tribunales y Juzgados.

En estas circunstancias el empleado solicitará por escrito que el Ayuntamiento les preste la asistencia jurídica por medio de los servicios jurídicos propios o le autorice para contratarlos libremente, en cuyo caso el Ayuntamiento abonará directamente al profesional los honorarios que correspondan por un importe no superior a los honorarios profesionales mínimos señalados en las Normas de Orientación de Honorarios aplicables en los Colegios de Abogados con un incremento del 50 %, siempre que no sea condenado por conducta dolosa..

Todo ello sin perjuicio de que el Ayuntamiento pueda repetir contra ellos en los casos en que legalmente proceda.

2. El Ayuntamiento concertará una póliza de seguros que cubrirá la responsabilidad civil subsidiaria, incluida la posible retirada del carné de conducir, en que puedan incurrir los trabajadores en el ejercicio de sus cargos. Aportando el Ayuntamiento con fondos propios las diferencias que pudieran exceder sobre lo cubierto por el seguro.

**ARTÍCULO 19. RECONOCIMIENTOS.**

A todo el personal al cumplir 25, 35 y 45 años al servicio de esta Corporación y que se encuentren en activo, se les realizará un reconocimiento por parte del Ayuntamiento.

Igualmente al personal que se jubile.

**ARTÍCULO 20. ÁMBITO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES.**

A efecto de las prestaciones sociales recogidas en este Convenio Colectivo, se equiparan a los mismos efectos los matrimonios de derecho como las parejas de hecho inscritas en el registro oficial de Parejas de Hecho.

**CAPITULO V**

**1PLANTILLA, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN**

**ARTÍCULO 21. FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.**

1. Los empleados del Ayuntamiento tendrán derecho a la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales, así como el derecho y deber, a la realización de 40 horas anuales de asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional y/o reconversión y capacitación, relacionadas con las funciones de sus puestos de trabajo, que organicen las instituciones públicas u organismos oficiales tales como el IVAP, el IVASP, las Universidades, las Entidades de la Administración Local, Colegios Profesionales, etc. Para ello, el Ayuntamiento garantizará 40 horas retribuidas dentro de la jornada laboral, siempre que no se altere el funcionamiento de la dependencia, compensándose las horas si el curso se celebrara fuera de la jornada laboral.

2. La Corporación Municipal habilitará en los presupuestos anuales la cantidad necesaria para la formación con el fin de cubrir los gastos de locomoción y derechos de matrícula de los cursos, así como de las dietas reglamentarias

3. La asistencia a estos cursos, seminarios, jornadas y demás eventos, convocados por aquellas entidades, estará sujeta a las siguientes normas de carácter general:

a) Solicitud del curso por los interesados.

b) Confirmación de la asistencia por el Jefe de Servicio/ Sección con el Vº Bº del teniente alcalde delegado del Área.

c) Decreto del teniente alcalde delegado del Área de Recursos Humanos autorizando la asistencia.

4. En el caso de que la Corporación no autorizase la asistencia o se tratase de un curso que no fuese de especial interés para la formación del funcionario pero éste quisiera realizarlo, previo informe favorable de la Jefatura de Sección de que no se va a producir alteración ni menoscabo del servicio, se autorizará al funcionario la asistencia mediante el reglamentario permiso. En este supuesto los gastos derivados de la asistencia al curso serán a cargo del empleado.

5. La Comisión Paritaria resolverá sobre las dudas existentes con información de las ayudas concedidas previamente.

**ARTÍCULO 22. TRASLADOS PROVISIONALES DE PERSONAL DENTRO DEL AYUNTAMIENTO.**

1. La ocupación de puestos de trabajo en el seno del Ayuntamiento por personal municipal, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profe-

sionales equivalentes.

2. En el caso de que por necesidades del servicio se requiera que puestos de trabajo de superior categoría sean ocupados provisionalmente por empleados de inferior categoría, estos deberán reunir las condiciones necesarias para el cumplimiento del nuevo puesto de trabajo, su provisión accidental o eventual se hará atendiendo a:

a) Mediante la realización de un concurso, (valoración de méritos).

b) En segundo lugar, y de forma objetiva, entre los empleados municipales que se encuentren adecuadamente preparados para ejercer estas funciones.

En ambos casos, deberá contarse con el consentimiento previo del trabajador cuando se le exija cambio de puesto de trabajo y tendrá derecho a percibir las retribuciones que le correspondan a su nuevo puesto de trabajo, según la legalidad vigente. Informando de todo ello a los representantes sindicales.

3. El realizar trabajos de superior categoría nunca consolidará las retribuciones ni la categoría superior, siendo el único procedimiento válido para consolidar una categoría la superación del correspondiente proceso de selección

#### **ARTÍCULO 23. SEGUNDA ACTIVIDAD.**

1. En los supuestos de invalidez parcial o enfermedad que no originen la jubilación de un trabajador, la Corporación podrá decidir su traslado dando cuenta a la representación de los trabajadores, a otras dependencias, unidades o puestos de trabajo específicos donde pueda desarrollar las funciones de acuerdo con su estado, con respeto de los derechos económicos que le correspondieran antes del traslado.

#### **ARTÍCULO 24. MOVILIDAD FUNCIONAL Y PROVISIÓN DE PUESTOS DETRABAJO.**

1. En el uso de sus facultades de dirección, el Ayuntamiento podrá realizar cambios provisionales de puestos de trabajo entre el personal a su servicio, que se fundamentarán en necesidades perentorias del servicio y por el tiempo estrictamente necesario e imprescindible. Estos cambios se realizarán por resolución de la Alcaldía, previa audiencia al interesado y comunicando la resolución a los representantes sindicales.

2. Con el objeto de favorecer la movilidad del personal entre los diferentes ámbitos, servicios, departamentos, etc, cuando exista una plaza vacante en la plantilla, podrá realizarse un concurso horizontal entre el personal de la misma categoría, antes de cubrir la plaza por promoción interna o libre.

3. Los citados procesos de provisión de puestos de trabajo, se ajustarán en cuanto a concursos, a lo exigido en la legalidad vigente e informando previamente y en todos los casos a los representantes sindicales.

4. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del personal y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo se llevará a efecto de acuerdo con la normativa vigente, respetando las retribuciones y condiciones esenciales de jornada y horario.

#### **ARTÍCULO 25. PROMOCIÓN INTERNA.**

1. La selección del personal se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y los procedimientos que se inicien a tales efectos tendrán que cumplir lo que establece la normativa vigente en cada momento.

2. La Corporación negociará con los representantes sindicales, antes de que se aprueben los Presupuestos de cada ejercicio, la oferta pública de empleo con criterios de creación de puestos de trabajo fijos y la reserva de las plazas ofertadas para la promoción interna.

3. La Corporación dentro del marco legal, primará el sistema de promoción interna entre sus empleados para el acceso a plazas de igual o superior categoría, debiendo reunirse la titulación y demás requisitos que exija la correspondiente convocatoria.

4. En la promoción interna, se seguirá el sistema de oposición o concurso-oposición como procedimientos generales. El concurso solo será admisible, con carácter excepcional, para aquellas plazas que por su especial singularidad y características, sea necesaria su provisión por este sistema; en todo caso, se informará previamente a los órganos de representación sindical.

5. En aquellos casos de provisión de plazas de promoción interna, que resulten desiertas por no haber personal que tenga interés en su provisión, y una vez acreditado debidamente esta circunstancia en el expediente, se podrá acordar su provisión siguiendo el procedimiento plazas libres.

#### **ARTÍCULO 26. INGRESO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.**

1. La provisión de plazas de nueva creación y el conjunto de vacantes existente en la plantilla presupuestaria del Ayuntamiento de Onda, constituyen la oferta de ocupación pública de cada ejercicio, la cual se negociará con los representantes sindi-

cales, con una antelación suficiente a su aprobación por el Pleno u órgano competente.

2. Con carácter general, el acceso a las vacantes se realizará siguiendo el procedimiento de oposición y concurso-oposición. Excepcionalmente y solo en aquellos casos debidamente justificados por las especiales características de las plazas a provenir, se admitirá el procedimiento de concurso conforme a la legislación vigente, en estos casos deberá informarse a los representantes sindicales.

3. Serán objeto de negociación las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

4. Las bases de las oposiciones y los procedimientos para la provisión de plazas de plantilla, deberán redactarse siguiendo criterios objetivos, según las características de las plazas a proveer, ajustándose al principio de publicidad, igualdad, méritos y capacidad, dando traslado a la Mesa General de Negociación.

5. La administración municipal se compromete a dimensionar adecuadamente los efectivos de personal, de manera que se reduzca al mínimo imprescindible la ocupación laboral eventual, las horas extraordinarias y los servicios especiales. En este sentido, se procurará convertir la ocupación temporal en fija, en aquellos casos en que las tareas tengan un carácter permanente.

6. En las pruebas selectivas de acceso del personal, la mitad de los miembros del tribunal deberán de tener experiencia en el área de conocimientos exigidos para el ingreso en dicha plaza.

7. Las plazas incluidas en la oferta de ocupación pública anual, deberán prevenirse con la mayor celeridad posible, en un plazo no superior a tres años.

8. La jubilación forzosa o anticipada dará paso a la amortización de la plaza o a la interinidad, en este último caso, la plaza será incluida en la oferta pública del Ayuntamiento el año siguiente. Las situaciones de interinidad y provisión accidental de plazas vacantes en plantilla hasta su provisión en propiedad, deberían reducirse al tiempo estrictamente indispensable, por considerar que esta situación perjudica tanto a la prestación del servicio como a las personas interesadas.

9. Se intentará cubrir con la mayor brevedad posible, las bajas, vacantes y aquéllas situaciones que provocan la ausencia del personal por un periodo superior a un mes, con el fin de que no se produzcan reducciones en los medios personales que menoscaben la prestación de los servicios.

10. Se crearán las bolsas de trabajo que se consideren adecuadas y necesarias para cubrir las ausencias o vacantes previsibles durante el ejercicio, atendiendo a las vacantes de años anteriores. Las bolsas se derivarán de la última oposición realizada.

#### **ARTÍCULO 27. PARTICIPACIÓN EN LOS PROCESOS SELECCIONADOS DE PERSONAL.**

1. La composición de los tribunales de selección y provisión de puestos de trabajo se ajustará a la normativa vigente:

- Presidente: funcionario de carrera designado por la alcaldía.
- Secretario: el secretario de la Corporación o en quien delegue.
- Tres vocales: funcionarios de carrera designados por la alcaldía, uno a propuesta propia, otro de la administración autonómica y otro a propuesta de la representación del personal de la Corporación.

2. Exceptuando las plazas relacionadas con la Policía Local que deben de ser cinco vocales.

3. De los nombramientos del personal en propiedad o interinidad que realice el Ayuntamiento se informará a los representantes sindicales.

#### **CAPITULO VI RETRIBUCIONES**

#### **ARTÍCULO 28. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.**

1. Las retribuciones del personal son básicas y complementarias.

2. Son retribuciones básicas:

a) El sueldo asignado a cada Subgrupo o Grupo de Clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo.

b) Los trienios, consistentes en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio en el cuerpo o escala, clase o categoría.

c) Las pagas extraordinarias, que serán de dos al año se devengarán los meses de junio y diciembre.

3. Son retribuciones complementarias:

a) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.

b) El complemento específico destinado a retribuir la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo, y que constará reflejado para cada caso en la relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Onda.

c) El complemento de productividad, destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado desempeñe su trabajo. El Alcalde, dentro de las correspondientes dotaciones presupuestarias, determinará de acuerdo con la normativa establecida en la Ley de Presupuestos, la cuantía individual que corresponda en su caso a cada empleado. En todo caso, las cantidades que perciba cada empleado por este concepto serán de conocimiento públi-

co de los demás funcionarios así como de los representantes sindicales.

d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal, que en ninguno de los casos podrán ser fijas en sus cuantías y periódicas en su devengo.

#### ARTÍCULO 29. INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DE SERVICIO.

El personal del Ayuntamiento percibirá las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio que al efecto fije la Administración Central del Estado y las Bases de ejecución del Presupuesto Municipal.

#### ARTÍCULO 30. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.

La revisión salarial anual estará conformada por la desviación del IPC más un punto. Su aplicación se realizará anualmente antes del 30 de junio de cada ejercicio. La revisión del IPC mas 1 será efectiva hasta que la revisión salarial contemplada en los presupuestos generales del Estado sea equivalente a la variación del IPC real.

#### ARTÍCULO 31. TRABAJOS EXTRAORDINARIOS.

1. El personal podrá ser requerido para realizar trabajos extraordinarios o especiales fuera de la jornada habitual, por necesidades del servicio o situación de fuerza mayor.

2. Estos servicios extraordinarios se deberán realizar siempre y cuando, siendo competencia del servicio afectado, no puedan realizarse con eficacia o en condiciones de calidad, por causas ajenas a los trabajadores afectados debido a acumulación de tareas, excepcionalidad de los trabajos a realizar, mantenimiento de los servicios públicos, fuerza mayor u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la misma naturaleza del servicio.

3. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con lo establecido en el presente convenio

4. Los empleados del Ayuntamiento que realicen trabajos extraordinarios o especiales fuera de la jornada ordinaria, podrán optar por la compensación del tiempo empleado o su remuneración mediante la correspondiente gratificación.

Para la compensación por descanso, se aplicará la siguiente tabla:

A. Hora extra día laboral	1 h 30 m. de descanso
B. Hora extra día festivo	1 h 45 m. de descanso
C. Hora extra laboral nocturna	1 h 45 m. de descanso
D. Hora extra en festivo y nocturno	2 h de descanso
E. Hora extra en día especial	2 h 30 m. de descanso.

Se entenderán por:

- Horas nocturnas: aquellas que se realicen desde las 22 a las 6 horas.

- Horas festivas: aquellas que se realicen los fines de semana entre las 22 horas del viernes y las 6 horas del lunes y los días de fiesta del calendario laboral desde las 0 a las 24 horas.

- Horas especiales: se entenderán las noches de: Nochebuena, Nochevieja y Noche de Reyes, así como de las 14 a 22 horas del día de Navidad.

- Horas festivas y nocturnas: cuando concurren los dos primeros apartados.

	GENERICAS	NOCTURNAS O FESTIVAS	NOCTURNAS Y FESTIVAS	ESPECIALES
GRUPO E	18,32 euros	22 euros)	23 euros)	29 euros)
GRUPO C2	18,32 euros	22 euros	23 euros	29 euros
GRUPO C1	19 euros	23 euros	24 euros	30 euros
GRUPO B	19 euros	23 euros	24 euros	30 euros
GRUPO A2	20 euros	24 euros	25 euros	31 euros
GRUPO A1	20 euros	24 euros	25 euros	31 euros

3. En el marco de la Comisión Paritaria podrán estudiarse y acordarse otros sistemas de evaluación para cuantificar las compensaciones que procedan.

4. La cuantía de las horas se incrementará anualmente de conformidad con lo establecido en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

#### ARTICULO 32. DIETAS.

1. La Corporación abonará a sus empleados el 100% de los gastos de dietas y kilometraje en aquellos casos en que tengan necesidad de efectuar desplazamientos por razón del servicio en la forma y cuantía prevista para el grupo A1 en la normativa vigente.

#### CAPITULO VII

#### SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE EN EL TRABAJO

#### ARTÍCULO 33. UNIFORME Y ROPA DE TRABAJO.

1. El Ayuntamiento facilitará a sus empleados uniformes y ropa de trabajo adecuado, especialmente con referencia a su seguridad, salud e higiene, cuidando la calidad de las prendas y atendiendo a las peculiaridades propias de cada colectivo. La renovación del mismo se realizará con la periodicidad que se requiera, según la naturaleza del puesto de trabajo. Para ello en el marco del Comité de Seguridad y Salud se estudiará las necesidades, adecuación y periodicidad en materia de vestuario de cada colectivo.

2. Como referencia el personal al que se facilitará uniforme y ropa de trabajo adecuado será el adscrito a las siguientes

secciones municipales:

a) Ropa de trabajo: Conserjería, Sección de Vías y Obras y Cementerio.

b) Uniforme: Guardería Rural.

#### ARTÍCULO 34. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

1. El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, compuesto por representantes de la Corporación y de las Organizaciones Sindicales con representación en el Ayuntamiento, que desarrollará las competencias reconocidas en la legislación vigente. Dicho Comité establecerá su propio Reglamento de actuación, de acuerdo a lo que señala el artículo 38 de la Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales, que deberá ser objeto de aprobación plenaria y tramitado conforme a las disposiciones vigentes en materia de régimen local.

2. Será considerado como tiempo de trabajo efectivo el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos.

3. Entre las competencias de dicha Comisión, que se desarrollarán en su Reglamento, se incluirán todas aquellas funciones y actividades que estén relacionadas con la Seguridad, Salud e Higiene en el trabajo del personal del Ayuntamiento, para lo cual se incluyen las visitas y revisiones a todos los centros de trabajo municipales.

4. La formación de los delegados/as de Prevención se deberá facilitar por el Ayuntamiento por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

5. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre las Delegadas y Delegados de Prevención.

6. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, participarán con voz pero sin voto los delegados y delegadas sindicales, en virtud del art. 38 LPRL. Para dar cumplimiento a este artículo se les remitirá copia de la convocatoria a los delegados y delegadas sindicales que así lo manifiesten por escrito.

Asimismo, las y los delegados de prevención podrán contar con el asesoramiento de personal técnico de prevención ajeno a la empresa, que podrán asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, previa comunicación.

#### CAPITULO VIII

#### DERECHOS SINDICALES

#### ARTÍCULO 35. DERECHO DE REUNIÓN.

1. Están legitimados para convocar una reunión, además de las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados y Delegadas Sindicales:

a) Los Delegados/as de Personal.

b) La junta de Personal.

c) Las empleadas y empleados públicos de la Corporación en número no inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas.

La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo

3. Las reuniones convocadas dentro de la jornada de trabajo, deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las Secciones Sindicales

Cuando por trabajar en turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria se considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla o colectivo convocado, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola.

4. Serán requisitos para convocar una reunión los siguientes:

a) Comunicar por escrito su celebración con una antelación de 4 días.

b) En este escrito se indicará:

a) La hora y el lugar de la celebración.

a) El orden del día.

a) Los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

5. Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de la celebración de la reunión no se formularan objeciones a la misma, mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

#### ARTÍCULO 36. DERECHO DE LAS CENTRALES SINDICALES, SECCIONES SINDICALES Y AFILIADOS.

1. Los empleados del Ayuntamiento tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del Sindicato al que figuren como afiliados.

2. En todo lo demás, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### ARTÍCULO 37. DERECHOS DE LOS ORGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS EMPLEADOS MUNICIPALES.

Los representantes del personal del Ayuntamiento, sin perjuicio de las atribuciones reconocidas por la Legislación Vigente, tendrán los siguientes derechos:

1. Dispondrán de un crédito anual de 240 horas dentro de la jornada laboral retribuidas como de trabajo efectivo, para el ejercicio de sus funciones de representación. En su utilización se deberá observar la previa notificación al Jefe de la Unidad.

2. Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes se requiera una sustitución en el desempeño del puesto de trabajo, se informará a la Jefatura de la dependencia afectada con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. En ningún caso quedará limitado el derecho del empleado a realizar sus funciones representativas, si no se hace efectiva la sustitución por causas imputables al Ayuntamiento.

3. Los miembros de una misma candidatura de los representantes del personal podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

4. No se incluirán en el cómputo de dichas horas las reuniones que se lleven a efecto por iniciativa de la Corporación.

5. Los miembros de los representantes del personal gozarán de protección que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de la proclamación como candidato hasta tres años después de cesar en el cargo, de conformidad con lo establecido en la Ley.

6. Se destinará, si ello es posible, un local con los elementos necesarios para desarrollar sus actividades representativas cuyo uso corresponderá conjuntamente a la Junta de Personal, Delegados de Personal y Delegados de Secciones Sindicales legalmente constituidas.

7. Se habilitará un tablón por Dependencia para uso conjunto por la Junta de Personal, Delegados de Personal y las Secciones Sindicales.

8. Los miembros de la Junta de Personal y los Delegados de Personal tendrán acceso al cuadro horario, calendario laboral,

presupuestos y a cuantos otros documentos puedan afectar a los trabajadores.

9. Se dotará a los representantes del personal del material necesario para desempeñar sus funciones corriendo los gastos que ello conlleve a cargo del Ayuntamiento.

10. En todo lo no recogido en este Convenio en materia de representación, se regirá por lo establecido en la Ley 9/87 de 12 de junio y demás disposiciones que regulen la materia.

#### DISPOSICION ADICIONAL.

Con referencia al actual Convenio se hace constar que todas las cantidades económicas reseñadas en el mismo se deberán incrementar anualmente de acuerdo con el IPC.

#### DISPOSICION FINAL.

Las partes del presente Convenio se comprometen a respetar cada uno de los artículos que contiene, concibiéndose como un todo no divisible, por lo que no podrán ser negociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas o aplicadas separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

En aquellas situaciones no previstas expresamente en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

#### DISPOSICION DEROGATORIA.

A la entrada en vigor del presente Convenio quedará sin efecto el anteriormente aprobado.

C-8791