



SG/FM/md

Alcalde Presidente:

D. Ignacio Vázquez Casavilla

Concejales:

D. José Luís Navarro Coronado
D. Valeriano Díaz Baz
D^a. Carla María Picazo Navas
D^a. M^a Inmaculada Álvarez Fernández
D. Alejandro Navarro Prieto
D^a. María Dolores Navarro Ruiz
D^a Isabel González Madrid
D^a. María de los Ángeles Jiménez Méndez
D^a. María Carmen González Martínez
D. Jose Miguel Martín Criado
D^a Rubén Martínez Martín
D^a. Ana Verónica González Pindado
D. Eduardo Bejarano Vigara
D. Luís Andrés Pérez Jiménez
D^a. Susana Hidalgo Trapero
D^a. Ruth Gras Triguero
D. Raúl de Lope Tirado
D^a María Luisa García Rodríguez
D. José Guillermo Fouce Fernández
D. Juan Rivera Carrasco
D^a Cristina García Montaña
D. Iván Jerez Castellanos
D. Francisco Hernández Herrero
D. Santiago Algora Laborda

Interventora accidental:

D. ^a Adelina Dopacio Martínez

Secretario:

D. Fernando Murias Martín
Oficial Mayor

En el Salón de Plenos de la Casa consistorial de Torrejón de Ardoz, a **catorce de abril de dos mil dieciséis**, bajo la presidencia del Sr. Alcalde, don Ignacio Vázquez Casavilla, se reúnen en **primera convocatoria** los Sres. Concejales relacionados al margen, con el fin de celebrar **sesión extraordinaria urgente** del Pleno.

Excusan su asistencia D^a. Eva Pilar Francés Bruno (Ciudadanos).

Abierto el acto por el Sr. Alcalde a las 9:00 horas, de conformidad con el orden del día se adoptaron los siguientes acuerdos:





1º.- Aprobación si procede de la urgencia de la convocatoria.

Se somete a votación la urgencia por el Sr. Alcalde, y el resultado de la votación es el que sigue:

PP: SI, SSP: NO; PSOE: SI; C's: SI; GT (IU-Equo): NO.

Se aprueba la urgencia de la misma.

2º.- Moción de la Concejala de Sanidad, Educación y Administración sobre modificaciones en el acuerdo para el Personal Funcionario y Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz 2016-2019

Se da lectura a la moción de la Concejala Delegada de Sanidad, Educación y Administración que, literalmente, dice lo siguiente:

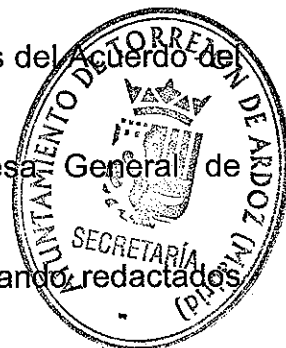
PRIMERO.- MODIFICACIONES EN EL ACUERDO PARA EL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE TORREJON DE ARDOZ (2016-2019)

Habiéndose recibido Requerimiento de la Delegación del Gobierno en Madrid de Anulación del "Acuerdo del Pleno Municipal de fecha 17 de febrero de 2016, aprobatorio del Acuerdo de Personal Funcionario, Convenio de Personal laboral y Anexo de Policía Local" de fecha 11 de marzo de 2016, y su nuevo requerimiento de anulación/diligencia de rectificación de fecha 28 de marzo de 2016 por la Delegación de Gobierno en Madrid, conforme a lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.

Implicando dicho requerimiento la anulación de varios artículos del Acuerdo del Personal funcionario del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz.

Y habiéndose aprobado estas modificaciones en la Mesa General de Negociación de fecha 12 de abril de 2016.

Se propone la modificación de los siguientes artículos, quedando redactados



[Handwritten signature and initials]



00942

como siguen:

“Artículo 8.

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

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

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

Todas las comisiones tendrán un Reglamento de funcionamiento interno.”

“Artículo 22.

Los funcionarios/as, previo aviso y justificación adecuada, tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos por las causas y con la duración siguiente:

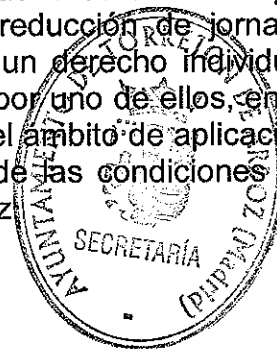
- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.
Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de 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.
- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia: un día.
- c) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de





00943

- aptitud, durante los días de su celebración.
- d) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
 - e) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir 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.
 - f) Igualmente la trabajadora tendrá derecho a elegir entre la reducción horaria por lactancia o la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, en el Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz se estipula que este periodo será de 30 días naturales de disfrute.
 - g)
 - h) Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
 - i) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
 - j) Por razones de guarda legal, cuando el/la trabajador/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. En relación a la guarda legal, la reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as y sólo podrá ejercitarse por uno de ellos, en el caso de que ambos sean empleados incluidos en el ámbito de aplicación de los textos reguladores. Acuerdo y Convenio, de las condiciones de empleo, para el Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz.

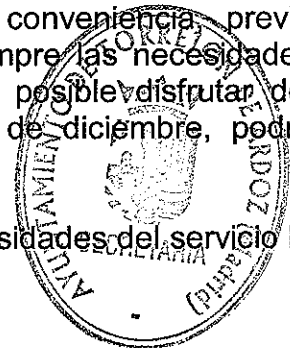




Tendrá el mismo derecho el/la trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

- k) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador/ra tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
- l) Por 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. Entendiéndose por deber inexcusable:
 - m) Gestión notarial previa citación.
 - n) Requerimiento del Ministerio de Hacienda o cualquier otro órgano de la Administración.
 - o) Documento Nacional de Identidad/Pasaporte.
 - p) Asistencia a Tribunales de Justicia previa citación.
 - q) Asistencia a Pleno, Consejos Escolares, Comisiones u organismos institucionales de representación política siempre y cuando sean representantes legalmente elegidos.
- r) Por asuntos particulares, seis días al año. Asimismo, los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.
- a) Tales días no podrán acumularse a los periodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo





permitan, los días de permiso por asuntos particulares así como, en su caso, los días de permiso previstos en el apartado siguiente podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfrutan de forma independiente. Resolución de 16 de septiembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General de Estado y sus Organismos Públicos.

- s) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis 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 permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente 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, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, 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. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

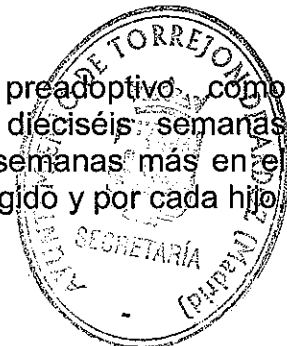
En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

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

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

- t) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. 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.

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos 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.

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

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

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

Los supuestos de adopción 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.

- u) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, 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.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos para el supuesto de parto y el de adopción y acogimiento.

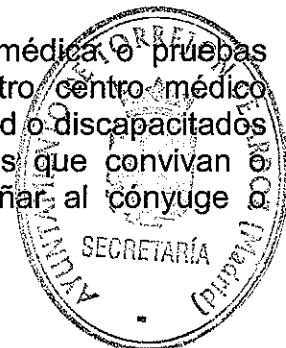




En los casos previstos de parto, adopción y acogimiento y paternidad, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada pública y, en su caso, del otro progenitor trabajador público, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- v) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, 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.
- w) Por matrimonio o constitución legal de pareja de hecho del trabajador/a: quince días naturales. En el caso de unión de hecho, será requisito indispensable la acreditación de la situación mediante la presentación del certificado expedido por el correspondiente Registro de Uniones de Hecho. El matrimonio sucesivo a una unión de hecho, no dará derecho al disfrute de un nuevo permiso.
- x) El tiempo necesario para la asistencia a consulta médica o pruebas diagnósticas en la Seguridad Social o cualquier otro centro médico privado del trabajador/a y de los hijos menores de edad o discapacitados físicos o psíquicos o de aquellas personas mayores que convivan o dependan del trabajador. Así mismo para acompañar al cónyuge o





pareja de hecho, padres o hijos mayores de edad siempre y cuando no pudieran por razón de enfermedad debidamente justificada por el médico que les atiende.

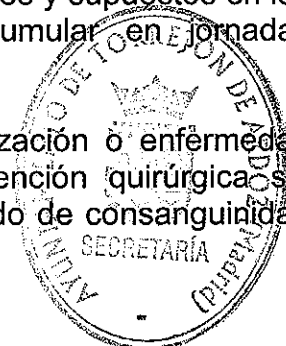
- y) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla,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

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

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

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

- z) Dos días por accidente con ingreso sin hospitalización o enfermedad graves con ingreso sin hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad





o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el permiso será de cuatro días. Entendiéndose sin hospitalización: se entenderá asistencia y alta en el mismo día.

aa) Por enfermedad que no dé lugar a incapacidad temporal (reposo), con justificante médico, cuatro días al año de los cuales sólo tres podrán ser consecutivos. (Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre).

bb) Las trabajadoras en estado de gestación dispondrán de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

cc) Asistencia a tutoría de hijos menores, aportando justificante de asistencia del centro educativo.

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

A los efectos de aplicación de los derechos recogidos en el presente Convenio, los grados de parentesco serán exclusivamente los que se señalan en el siguiente cuadro:

CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

A) 1ª Grado:

Padre/Madre

Hijos/as

Suegro/a

Cónyuge o pareja de hecho

Hijos/as del Cónyuge

Cónyuges de Hijos/as

B) 2º Grado:

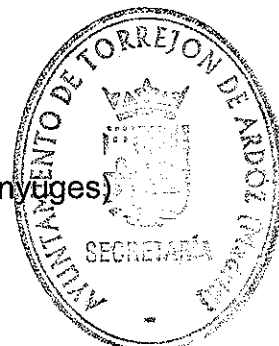
Abuelo/a

Nietos/as

Hermanos/as

Abuelo/a del cónyuge

Cuñados/as (cónyuges de hermanos o hermanas de cónyuges)





Cónyuges de nietos/as”

“Artículo 53.

1. Para el año 2016, el incremento de las retribuciones será del 1%, de acuerdo con el límite previsto en el artículo 19 Dos de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

Para el año 2017, el incremento de las retribuciones será el previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho ejercicio.

Para el año 2018, el incremento de las retribuciones será el previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho ejercicio.

Para el año 2019, el incremento de las retribuciones será el previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho ejercicio.

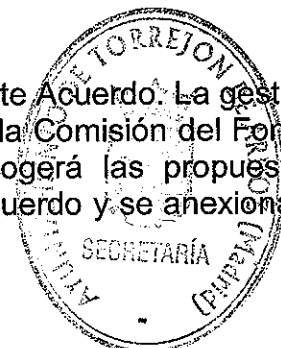
Los efectos de las estipulaciones anteriores se agotarán expresamente a 31 de diciembre de 2019, y en ningún caso se extenderán más allá de dicha fecha, requiriéndose un nuevo acuerdo para su revisión a partir del año 2019.

2. Anualmente se aplicará una revisión salarial a los funcionarios del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz en el supuesto de que el incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas fijado por las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado sea superado por el Índice de Precios al Consumo registrado en cada uno de los años de vigencia de este Acuerdo. La base de la revisión será la mencionada diferencia porcentual, calculada en el periodo interanual de noviembre a noviembre. Esta cláusula sólo será de aplicación siempre que lo permita la LPGE de cada año.

Cualquier medida a nivel Estatal o Autonómico de recortes o incrementos que afecten a los funcionarios, la Corporación se compromete a la aplicación sobre la misma, de manera que se tenga en cuenta el porcentaje de variación de las retribuciones producidas en ese periodo.”

“Artículo 61.

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





al mismo.

SEGURO DE VIDA

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

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

PREMIO JUBILACIÓN

El coste del premio a la Jubilación será de 1.500 € y lo asumirá la Corporación a partir de la firma del presente Acuerdo”

“Artículo 62.

1. La Comisión del Fondo Social será única y paritaria para el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento, quedando integrada por igual número representantes de la Administración, designados por la Alcaldía-Presidencia y un miembro por cada sindicato firmante del presente Convenio y del Acuerdo para Funcionarios, teniendo en cuenta que la representación será ponderada según los resultados de las elecciones sindicales, ostentando la presidencia el miembro que decida la parte social por mayoría de la Comisión.

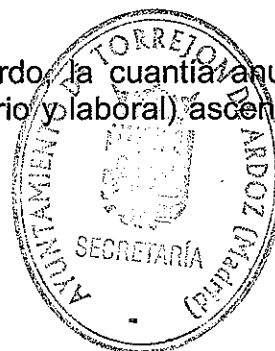
2. Esta Comisión coordinará la acción social para todo el personal municipal, en los términos del Reglamento.

3. La Comisión se reunirá una vez al trimestre y de forma extraordinaria, a iniciativa de la representación del Equipo de Gobierno o de la representación de los empleados.

4. Ningún miembro de la Comisión podrá participar en las deliberaciones y decisiones de ayudas de las que sea solicitante.

5. Durante los años de vigencia del presente Acuerdo, la cuantía anual del Fondo de Acción Social (común al personal funcionario y laboral) ascenderá a los siguientes importes:

Año 2016: 150.000 Euros.





Año 2017: 200.000 Euros.
Año 2018: 300.000 Euros.
Año 2019: 400.000 Euros.

En caso de prórroga del Acuerdo se mantendrán las cantidades estipuladas para el año 2019.

6. El reglamento del Fondo Social se adaptará al presente Acuerdo. La gestión del Fondo Social corresponderá con plena autonomía a la Comisión del Fondo Social, de acuerdo con su Reglamento que se añadirá como Anexo."

SEGUNDO.- MODIFICACIONES EN EL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TORREJÓN DE ARDOZ (2016-2019)

Asimismo, se ha recibido escrito de la Dirección General de Trabajo de fecha 10 de marzo de 2016, mediante el cual se requiere la subsanación de diversos aspectos del "Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz."

Y habiéndose aprobado estas modificaciones en la Mesa General de Negociación y Comisión Paritaria de fecha 12 de abril de 2016. De este modo, se propone la modificación de los siguientes artículos, quedando redactados como siguen:

"Artículo 1:

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz. La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre la representación del Ayuntamiento y la representación de los trabajadores"

"Artículo 2.

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

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio





- a) El personal de alta dirección, contratado de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.
- b) El personal funcionario y el contratado con sujeción a las normas de Derecho Administrativo.
- c) Todas aquellas personas físicas vinculadas con el Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.
- d) Las personas contratadas mediante contratos de formación o en prácticas y, en el futuro, aquellos cuyo objetivo fundamental sea facilitar la formación o experiencia del/la trabajador/a, salvo que se determine su inclusión por acuerdo de la Comisión Paritaria
- e) El personal que presta sus servicios en virtud de convenios suscritos con entidades públicas, rigiéndose por el Estatuto de los Trabajadores
- f) El personal eventual, cuyo nombramiento se regula en el artículo 104 de Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público”

“Artículo 8.

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

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

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

Todas las comisiones tendrán un Reglamento de funcionamiento interno.”





“Artículo 14.

A efectos del cálculo de dicho cómputo se entenderán descontadas las catorce fiestas anuales, el tiempo correspondiente a la reducción horaria de verano, los 6 días de libre disposición y los días 24 y 31 de diciembre. Computará como tiempo de trabajo efectivo la pausa diaria de veinte minutos. Todo ello sin perjuicio de lo previsto para las jornadas especiales que pudieran negociarse.

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

“Artículo 16.

1. Cada trabajador/a municipal dispondrá de un periodo de veinte minutos diarios para descanso computable como tiempo de trabajo efectivo.

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

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

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

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



permiso. Tratándose de un permiso recuperable, en este caso no perderá el plus de presencia.”

“Artículo 17.

Sin perjuicio de la jornada anual:

A) En el período que media entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo (2016 al 2019), el horario de trabajo se reducirá en una hora diaria.

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

B) En la víspera de los días: tres de Navidad, dos en Semana Santa, Día del Empleado Público y Fiestas Patronales, el horario de trabajo se reducirá en una hora diaria.

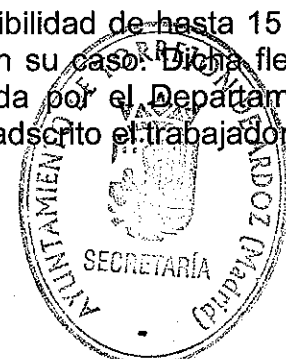
Quedan excluidos de esta norma aquellos servicios con jornadas especiales, que podrán disfrutar de esa hora otro día en función de las necesidades del Servicio.”

“Artículo 18.

Se establece para las jornadas reglamentarias de trabajo una flexibilidad de:

Hasta 30 minutos a la entrada en aquellos centros o servicios donde sea factible, y siempre que no coincida las horas de entrada y de salida con el horario de atención al ciudadano. Se deberá recuperar en la misma jornada. En los casos en los que no se pueda se podrá recuperar a lo largo de la misma semana con un tiempo máximo de recuperación diario de media hora. En aquéllos centros o servicios donde no sea posible, se acumulará a lo largo del mes y su recuperación se pactará entre el órgano municipal correspondiente y los representantes de los trabajadores. Lo que supere esta flexibilidad dará lugar a la deducción correspondiente de haberes de la nómina del mes siguiente.

Asimismo excepcionalmente se establece una flexibilidad de hasta 15 minutos antes de la hora obligatoria de entrada y salida en su caso. Dicha flexibilidad deberá ser solicitada con anterioridad y autorizada por el Departamento de Personal y el Servicio correspondiente al que esté adscrito el trabajador.





Los empleados públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica podrá afectar hasta un 25 % de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualquier otro órgano que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

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

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

"Artículo 20.

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

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

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



Handwritten signature and the number 2.



- Por 30 años de servicio: 26 días hábiles.

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

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

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

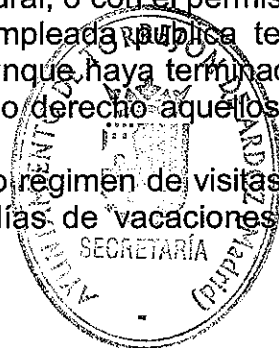
En caso de discrepancia entre trabajadores de un departamento para la asignación de turnos vacacionales, se procederá a establecer turnos rotatorios.

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

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

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

Los padres o madres separados/as con hijos/as, y cuyo régimen de visitas sea cerrado, tendrán derecho y preferencia a elegir los días de vacaciones que





coincida con este periodo establecido, hasta que desaparezca dicho régimen cerrado o los/as hijos/as alcancen la mayoría de edad en su defecto.

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

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

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

Los trabajadores adscritos a centros de trabajo que cierren dentro del período vacacional, estarán obligados a disfrutar necesariamente sus vacaciones en esas fechas.

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

“Artículo 21.

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

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

“Artículo 22.20:

Por enfermedad que no dé lugar a incapacidad temporal (reposo) con





justificante médico, cuatro días al año de los cuales sólo tres podrán ser consecutivos. (Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre, por la que se desarrolla para la administración del Estado y los organismos y entidades de derecho público dependientes de la misma, lo previsto en la disposición adicional trigésima octava de la ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, en materia de ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal).”

“Artículo 24.

En caso de suspensión del contrato de trabajo son todas aquellas recogidas en los artículos 45, 48 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción de dichos preceptos vigente en cada momento y las referencias hechas a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el caso de riesgo durante el embarazo, de igual manera, según la redacción vigente en cada momento.

En relación a éste supuesto último tendrá derecho a permiso retribuido para asistir a la preparación al parto en los casos en que no sea posible la asistencia fuera del horario laboral y se acredite mediante certificado médico.

En el caso de la suspensión de la relación de empleo causada por la privación de libertad, se refiere al período en el que aún la sentencia no es firme, incluyéndose aquéllas medidas cautelares que impidan el desempeño del puesto de trabajo. La suspensión de carácter disciplinario se regulará por lo previsto en el Estatuto del Empleado Público y en sus normas de desarrollo.

Sin perjuicio de las causas establecidas en los artículos 45 y 48 del E.T., los empleados tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

Declaración de Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, cuando fuera previsible su revisión por mejoría.

En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador/a vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se



declare la incapacidad permanente.

Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el/la trabajador/a deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función."

"Artículo 53.

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

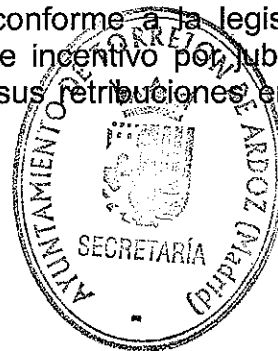
LABORAL

Hasta 63 años 30.000 €
Hasta 64 años 20.000 €

2. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente a la edad, en la forma y con las condiciones establecidas en la normativa de la seguridad social, conforme al artículo 208 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en el artículo 8 del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha en que fuera a tener lugar la jubilación. En estos casos no percibirán incentivo de jubilación por percibirse el 100% de la Base Reguladora de su pensión de jubilación.

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

"Artículo 59.





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

SEGURO DE VIDA

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

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

PREMIO JUBILACIÓN

El coste del premio a la Jubilación será de 1.500 € y lo asumirá la Corporación a partir de la firma del presente Convenio”

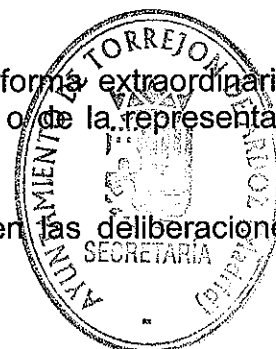
“Artículo 60.

1. La Comisión del Fondo Social será única y paritaria para el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento, quedando integrada por igual número representantes de la Administración, designados por la Alcaldía-Presidencia y un miembro por cada sindicato firmante del presente Convenio y del Acuerdo para Funcionarios, teniendo en cuenta que la representación será ponderada según los resultados de las elecciones sindicales, ostentando la presidencia el miembro que decida la parte social por mayoría de la Comisión.

2. Esta Comisión coordinará la acción social para todo el personal municipal, en los términos del Reglamento.

3. La Comisión se reunirá una vez al trimestre y de forma extraordinaria, a iniciativa de la representación del Equipo de Gobierno o de la representación de los empleados.

4. Ningún miembro de la Comisión podrá participar en las deliberaciones y decisiones de ayudas de las que sea solicitante.





5. Durante los años de vigencia del presente Convenio, la cuantía anual del Fondo de Acción Social (común al personal funcionario y laboral) ascenderá a los siguientes importes:

Año 2016: 150.000 Euros.

Año 2017: 200.000 Euros.

Año 2018: 300.000 Euros.

Año 2019: 400.000 Euros.

En caso de prórroga del Convenio se mantendrán las cantidades estipuladas para el año 2019.

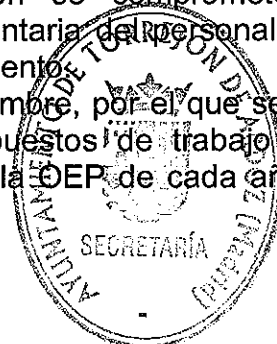
6. El reglamento del Fondo Social se adaptará al presente Convenio. La gestión del Fondo Social corresponderá con plena autonomía a la Comisión del Fondo Social, de acuerdo con su Reglamento que se añadirá como Anexo."

"Artículo 67.

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

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el Equipo de Gobierno se compromete a garantizar el mantenimiento de todas las plazas de trabajo de carácter fijo existentes en el Ayuntamiento, pudiendo proceder a la transformación de las vacantes que no fuesen necesarias en otras que se necesiten, pudiendo amortizar el porcentaje restante con el compromiso de su posterior creación si fuesen posibles y necesarias.

Al amparo de la Disposición Transitoria Segunda del EBEP, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Corporación se compromete a la realización de la funcionarización progresiva y voluntaria del personal laboral fijo, constituyendo una mesa técnica para su seguimiento. En cumplimiento del R.D. 2.271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, se habrá de incluir en la OEP de cada año, si lo





permite el Gobierno de la Nación, la reserva de un cupo no inferior al 7% de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad igual o superior al 33%.

Asimismo, las partes se compromete a finalizar la cobertura de plazas por consolidación, acordadas en el Convenio Colectivo anterior.”

“DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA:

1. El Equipo de Gobierno se compromete a entregar una propuesta de Relación de Puestos de Trabajo, así como una Valoración de Puestos antes de 31 de diciembre de 2016 que, de conformidad con el artículo 37.1 del EBEP será objeto de negociación. Serán criterios para dicha Valoración: la unificación cuando proceda de los distintos complementos dentro de la misma categoría; la unificación de las retribuciones de funcionarios y laborales en puestos con tareas homogéneas y una mejora salarial para el conjunto de los empleados públicos.

2. Una vez finalizados los trabajos, la vigencia de esa nueva Relación de Puestos de Trabajo, así como de la Valoración de Puestos se iniciará en 2017. Dentro de dicha valoración se incluirá una mejora salarial para el conjunto de los empleados públicos, con un reconocimiento lineal mensual mínimo de 50 € consolidable en las categorías de administrativo, similares e inferiores. Analizando lo que proceda para el resto de categorías superiores. De esta manera se contribuirá a recuperar el poder adquisitivo perdido por los empleados públicos municipales durante los últimos años.

3. Se realizará un progresivo aumento de los efectivos personales en algunos departamentos, hasta alcanzar el número suficiente para la adecuada prestación de los servicios que tienen encomendados, dentro de la oferta de empleo público.”

“ANEXO I. CLAUSULA DE MEDIACIÓN.

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

1.- Las discrepancias sobre la interpretación del convenio debidas a circunstancias sobrevenidas, se estudiarán en primer término en la Comisión





Paritaria de Seguimiento del mismo, que agotará todas las posibles vías de acuerdo.

2.- Si en un plazo razonable, nunca superior a un mes, no se alcanzara ningún compromiso en la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio, cualquiera de las partes, como paso previo y obligado al ejercicio de la acción jurisdiccional, recurrirá a la mediación en los términos establecidos en el punto siguiente, respecto a toda controversia sobre aplicación e interpretación del Convenio u otro acuerdo o pacto colectivo y los conflictos que puedan dar lugar a la convocatoria de una huelga o cualquier otro tipo de medida de presión.

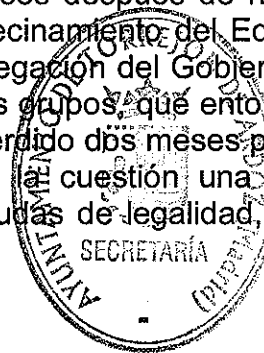
3.- La mediación mencionada en el párrafo anterior será realizada por el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid u organismo análogo de mediación competente. Los costes que, en su caso, puedan derivarse de esta actuación, correrán a cargo del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz.

La Corporación y los Sindicatos expresan su compromiso de respetar escrupulosamente el proceso de mediación, absteniéndose de realizar acción alguna que pueda suponer entorpecimiento o presión externa a la tarea de los mediadores." Torrejón de Ardoz, a 16 de abril de 2016. Concejala Delegada de Sanidad, Educación y Administración. Fdo.: Carla Picazo Navas.

El Sr. Navarro Coronado (PP) expone que recientemente se aprobó el Convenio Colectivo y Acuerdo de Funcionarios con el Anexo de Policía; habiéndose producido requerimientos de la Delegación de Gobierno y de la Dirección General de Trabajo en un contexto de dificultades económicas, para modificar el articulado en los términos de la normativa de aplicación. Por ello, se han modificado por amplísima mayoría en la Mesa General de Negociación y por unanimidad en la Comisión Paritaria. Habiéndose dictaminado este asunto en la Comisión Informativa, se lleva a Pleno para que se pueda publicar con la mayor urgencia.

Explica el Sr. Navarro Coronado que las modificaciones tienen que ver con algún reparo manifestado por los grupos de la oposición. Al haber sido subsanado, entiende que estos grupos acompañarán en un amplio consenso la propuesta para abordar estas cuestiones.

El Sr. Pérez Jiménez (SSP) señala que dos meses después de haber aprobado tan importante asunto, obligados por el empecinamiento del Equipo de Gobierno, que ha supuesto la intervención de la Delegación del Gobierno y la Comunidad de Madrid para dar en parte la razón a los grupos que entonces plantábamos la dudosa legalidad del acuerdo. Se han perdido dos meses por el rechazo del Equipo de Gobierno de dejar pendiente a cuestión una sola semana para poder estudiarla y que solventasen las dudas de legalidad, que





finalmente han devenido en certezas.

Por todo ello, el Sr. Pérez Jiménez señala que su grupo hace una oferta de buena fe, para ando un momento para que no se vuelva a llevar al conjunto de la plantilla a una situación difícil. Pide en nombre de su grupo, que el asunto quede sobre la mesa ya que, a su juicio, hay un riesgo cierto de impugnación por algún vecino o vecina que vea vulnerado su derecho al acceso al empleo público. Plantea que si se retira del Preámbulo la expresión "acceso restringido" tendrán el voto afirmativo de su grupo, y no habrá riesgo de impugnación.

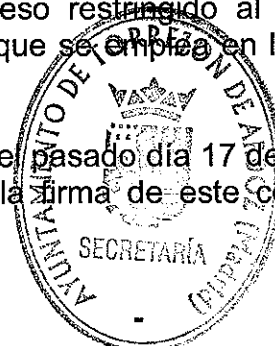
El Sr. Fouce Fernández (PSOE) anuncia que el grupo municipal socialista va a acompañar con su voto las modificaciones que hay que realizar a requerimiento de la Delegación de Gobierno y de la Comunidad de Madrid para que se pueda aprobar definitivamente el Convenio. Éstas tienen que ver fundamentalmente con una serie de artículos que no se ajustaban a la legalidad y que se ha pedido que sean modificados.

Como es nuestra obligación, estaremos vigilantes a que se dé cumplimiento a todos los aspectos del Convenio y Acuerdo desde el marco legal. Asimismo queremos hacer mención a tres cuestiones para dejar clara nuestra posición y que consten en acta:

1. Entendemos que lo aprobado cumple con la legalidad vigente y que no es obligatorio un informe jurídico que acompañe la propuesta de convenio. Es decir, que lo que apoyamos es legal, tal y como expresa el informe jurídico realizado por el Secretario a petición varios grupos de la oposición, entre ellos el Grupo Socialista.
2. En segundo lugar vigilaremos el cumplimiento de lo acordado y muy en particular la regulación vía Relación de Puestos de Trabajo de las nóminas y salarios.
3. Vigilaremos también el acuerdo al que nos dicen que llegaron con respecto a la recuperación del dinero ahora recortado del Fondo Social.

Solicitamos asimismo, que igual que se modifica el artículo 67 de acuerdo a lo que plantea la Comunidad de Madrid, que se modifique también el preámbulo, página 6 en el que se habla de acceso restringido al empleo, cambiando esta palabra por la misma formulación que se ~~empieza~~ ^{empieza} en la nueva redacción del artículo 67.

El Sr. Jerez Castellanos (C's) dice: creo que el pasado día 17 de febrero dejé claro cuál es nuestra postura en relación a la firma de este convenio.





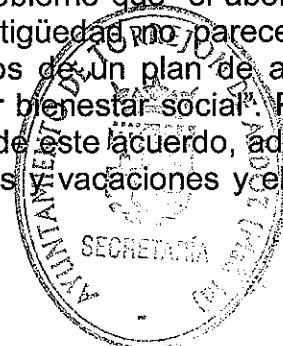
Estábamos, y seguimos estando totalmente convencidos de que se deben restablecer los derechos perdidos por los trabajadores, por todos los trabajadores. Por supuesto, que se restablezcan cumpliendo con la legalidad vigente y eso es lo que viene a solucionar, esperemos que de forma definitiva, esta modificación que hoy trae el equipo de gobierno a Pleno con el acuerdo mayoritario de los sindicatos.

Entendemos que se han producido errores, unos son de calado, otros simplemente de redacción o por cambios para ajustarse a la legislación. Entiendo que el equipo de gobierno tomara medidas pertinentes para que no se vuelvan a repetir, pero aparte de esto, la esencia del convenio que se centra en la mejora de las condiciones se mantiene, y por eso, seguimos apoyándolo. Se corrigen, aparte de varios puntos más, lo que ya se corrigió, en parte, en el pleno ordinario del 24 de febrero sobre el acceso al empleo público en el que se aprobó que se ajustaría a la normativa vigente y se incluye en el texto el artículo 55 del EBEP, que fue uno de los puntos de mayor discrepancia.

Creemos que, incluso con las modificaciones legales obligatorias, este convenio sigue siendo beneficioso para los empleados públicos y confiamos en que quede cerrado de una forma definitiva.

Vamos a tratar de avanzar todos juntos, trabajadores, sindicatos y representantes políticos por el bien de todos y sobre todo de los ciudadanos de Torrejón. Espero que se cierre ya este capítulo y de nuevo como ya hice en al anterior Pleno quiero agradecer a los sindicatos el consenso que hizo posible estos acuerdos y les doy de nuevo la enhorabuena a los trabajadores confiado en que sea la definitiva.

Seguidamente el Sr. Hernández Herrero GT (IU-Equo) expone que el pasado 17 de febrero en pleno extraordinario fue aprobado el Convenio colectivo, Acuerdo de Funcionarios y Anexo de Policía Local, con el voto en contra de su grupo municipal. El Ayuntamiento remitió el día 24 de febrero a la Delegación de Gobierno estos acuerdos y sólo 18 días más tarde, concretamente el 11 de marzo el Gobierno Central, les notificó un requerimiento de anulación del acuerdo de funcionarios basado fundamentalmente en uno de los motivos que nosotros argumentamos para no acompañar este convenio, que no es otro que nuestro desacuerdo con que los premios de fidelidad, fueran incluidos dentro del capítulo del Fondo Social. Dice el requerimiento de anulación de la Delegación de Gobierno que "el abono de una cantidad de dinero por cumplir determinada antigüedad no parece que pueda asimilarse a ninguno de los conceptos propios de un plan de acción social, pues no va encaminado a conseguir un mayor bienestar social". Por lo que se ven obligados a suprimir parte del artículo 61 de este acuerdo, además del artículo 22, relacionado con los permisos licencias y vacaciones y el 63.3





que anula la cláusula de absorción y compensación de la revisión de las retribuciones.

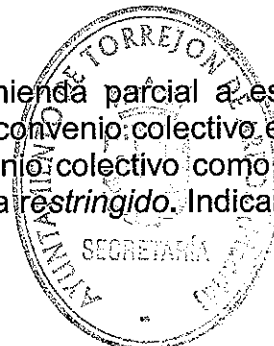
Pero es que la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid con fecha 10 de marzo también les remite una comunicación de subsanación en la que entre otras muchas cosas, les dice que tienen que modificar el artículo 67 del Convenio colectivo indicándoles que se debe precisar que la transformación progresiva de los contratos del personal temporal en contratos de trabajo indefinido se hará en todo caso siguiendo los principios rectores del acceso al empleo público que se recogen en el artículo 55 del Estatuto Básico del Empleado Público. Justamente el otro argumento que esgrimimos para **no** votar a favor en el pasado pleno del 17 de febrero, además nuestra propuesta como se puede ver en el acta del pleno era que se modificara el artículo 67 del Convenio Colectivo, el mismo que ahora nos traen hoy modificado conforme a lo que dictamina el Estatuto Básico del Empleado Público.

Queremos aclarar a toda la plantilla de trabajadores de este Ayuntamiento que ha sido el Gobierno Central del Partido Popular y El Gobierno Autonómico de la Comunidad de Madrid también del Partido Popular, los que han presentado a este Ayuntamiento el Requerimiento de Anulación y la Comunicación de Subsanación de estos acuerdos. Y por supuesto, no nos escondemos cuando decimos que bajo ningún concepto vamos a votar a favor de ningún acuerdo que vulnere el derecho que tienen todas las ciudadanas y ciudadanos al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad mérito y capacidad.

También decimos que este grupo municipal estará vigilante para que se cumpla este convenio en todos los aspectos, siempre defendiendo los derechos de todas las ciudadanas y ciudadanos a los que representamos.

Para finalizar queremos manifestar nuestro estupor porque en estos textos no se haga ninguna mención encaminada a la municipalización de los servicios Públicos, es muy triste ver como uno de los pocos indicadores que se cumplen en el seguimiento de los planes de ajuste es la reducción del gasto del capítulo uno que ya va por el 37,87%, y como asistimos impasibles a diario a la amortizan de plazas y puestos de trabajo para subcontratar servicios y precarizar el empleo, porque no nos escondamos este convenio que aquí nada tiene que ver con el que se aplica a la mayoría de los trabajadores de las contratas municipales.

Por último este grupo había elaborado una enmienda parcial a estos textos porque si bien se ha subsanado el artículo 67 del convenio colectivo este hecho se debe reflejar en el preámbulo tanto del convenio colectivo como del acuerdo de funcionarios, eliminando del mismo la palabra **restringido**. Indicando





en su lugar que la provisión de plazas y convocatorias de las mismas se hará conforme establece el Estatuto Básico del Empleado Público. Reiteramos que no la hemos presentado formalmente para intentar llegar al acuerdo en el que se suprime en ambos preámbulos la expresión "*con carácter restringido*".

Seguidamente el Sr. Navarro Coronado da lectura a los artículos 67 del Convenio Colectivo y 79 del Acuerdo de Funcionarios y admite que puede existir alguna disfunción con lo que se recoge en el Preámbulo, aunque considera que no habría mayor problema, pues se podría añadir a la moción la aclaración de que en todo caso prevalecerá el artículo 55 del EBEP. Señala que una modificación formal requeriría el acuerdo de la Mesa General de Negociación, lo que podría retrasar la tramitación del acuerdo.

El Sr. Pérez Jiménez ofrece aplazar una o dos semanas este tema para no volver a incurrir en el error de hace dos meses, poniendo en peligro el futuro del convenio. El Ayuntamiento está en plazo hasta el pleno ordinario. Asegura que si se retira esa expresión del preámbulo, la propuesta tendrá el apoyo unánime de su grupo.

El Sr. Fouce Fernández considera que es una oportunidad de restablecer el consenso en torno a una cuestión tan importante. Por ello pide en nombre de su grupo que por coherencia se sustituya la expresión. Ya que si nos mostramos rígidos en esta expresión, podrían producirse problemas.

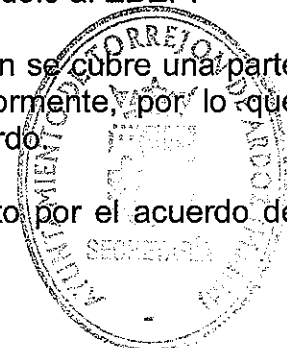
A las 09.35 horas el Sr. Alcalde suspende la sesión con el acuerdo unánime de los grupos municipales, para que los mismos junto con los sindicatos puedan deliberar sobre el asunto.

A las 14.30 horas se reanuda la sesión plenaria y el Sr. Alcalde abre un turno de intervenciones.

En primer lugar toma la palabra el Sr. Navarro Coronado, que expone que se ha producido un encuentro de los grupos municipales y los sindicatos firmantes del Convenio y Acuerdo de Funcionarios, habiéndose reunido la Mesa General de Negociación para formalizar ese acuerdo mostrando los portavoces de todos los grupos municipales su disposición favorable al acuerdo que modifica el Preámbulo de ambos documentos adaptándolo al EBEP.

El Sr. Pérez Jiménez señala que con la modificación se cubre una parte importante de los problemas que se suscitaban anteriormente, por lo que mantiene su compromiso de votar afirmativamente el acuerdo.

El Sr. Jerez Castellanos expresa su agradecimiento por el acuerdo de todas las partes.





El Sr. Navarro Coronado aclara que en la moción se aprueba el Texto Refundido y Anexo de Policía.

El Sr. Alcalde reitera que tiende la mano a los sindicatos y que ésta no es una cuestión que se deba politizar.

Se somete a votación la moción por el Sr. Alcalde, y el resultado de la votación es el que sigue:

PP: SI; SSP: SI; PSOE: SI; C'S: SI; GT (IU/Equo): SI

Se aprueba por unanimidad este punto del orden del día, cuya redacción definitiva es la siguiente:

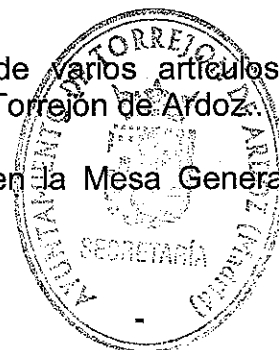
2º.- Moción de la Concejala de Sanidad, Educación y Administración sobre modificaciones en el acuerdo para el Personal Funcionario y Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz 2016-2019 y aprobación de los textos refundidos del acuerdo para el Personal Funcionario y Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz y Anexo de Policía.

“PRIMERO.- MODIFICACIONES EN EL ACUERDO PARA EL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE TORREJON DE ARDOZ (2016-2019)

Habiéndose recibido Requerimiento de la Delegación del Gobierno en Madrid de Anulación del “Acuerdo del Pleno Municipal de fecha 17 de febrero de 2016, aprobatorio del Acuerdo de Personal Funcionario, Convenio de Personal laboral y Anexo de Policía Local” de fecha 11 de marzo de 2016, y su nuevo requerimiento de anulación/diligencia de rectificación de fecha 28 de marzo de 2016 por la Delegación de Gobierno en Madrid, conforme a lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.

Implicando dicho requerimiento la anulación de varios artículos del Acuerdo del Personal funcionario del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz.

Y habiéndose aprobado estas modificaciones en la Mesa General de Negociación de fecha 12 de abril de 2016.





Se propone la modificación de los siguientes artículos, quedando redactados como siguen:

“Preámbulo.

Ante la situación económica que padece España y en especial las Administraciones Públicas, es necesario llevar a cabo una negociación colectiva responsable y economicista, que garantice los puestos de trabajo tanto temporales como fijos, la estabilidad en el empleo con el consiguiente desarrollo de bases para la provisión de plazas y la convocatoria de los mismos, conforme al art. 55 del EBEP y normativa vigente, así como la progresiva funcionarización de los trabajadores municipales. Para ello, las partes firmantes de la Mesa Negociadora del Acuerdo del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, acuerdan el siguiente Acuerdo:

“Artículo 8.

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

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

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

Todas las comisiones tendrán un Reglamento de funcionamiento interno.”

“Artículo 22.

Los funcionarios/as, previo aviso y justificación adecuada, tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos por las causas y con la duración siguiente:





dd) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de 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.

ee) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia: un día.

ff) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

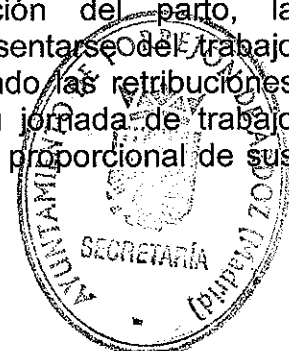
gg) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

hh) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir 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 la trabajadora tendrá derecho a elegir entre la reducción horaria por lactancia o la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, en el Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz se estipula que este periodo será de 30 días naturales de disfrute.

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

ii) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.





- jj) Por razones de guarda legal, cuando el/la trabajador/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. En relación a la guarda legal, la reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as y sólo podrá ejercitarse por uno de ellos, en el caso de que ambos sean empleados incluidos en el ámbito de aplicación de los textos reguladores. Acuerdo y Convenio, de las condiciones de empleo, para el Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz.

Tendrá el mismo derecho el/la trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador/ra tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- kk) Por 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. Entendiéndose por deber inexcusable:

Gestión notarial previa citación.

Requerimiento del Ministerio de Hacienda o cualquier otro órgano de la Administración.

Documento Nacional de Identidad/Pasaporte.

Asistencia a Tribunales de Justicia previa citación.

Asistencia a Pleno, Consejos Escolares, Comisiones de organismos institucionales de representación política siempre cuando sean representantes legalmente elegidos.

- ll) Por asuntos particulares, seis días al año. Asimismo, los empleados





00973

públicos tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

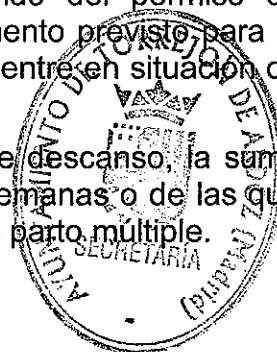
Tales días no podrán acumularse a los periodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares así como, en su caso, los días de permiso previstos en el apartado siguiente podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfrutaran de forma independiente. Resolución de 16 de septiembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General de Estado y sus Organismos Públicos.

mm) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis 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 permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente 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, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, 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. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de 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 los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, 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.





00974

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

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

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

nn) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. 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.

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos 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.

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

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la





resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

Los supuestos de adopción 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.

- oo) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, 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.
Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos para el supuesto de parto y el de adopción y acogimiento.

En los casos previstos de parto, adopción y acogimiento y paternidad, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada pública y, en su caso, del otro progenitor trabajador público, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

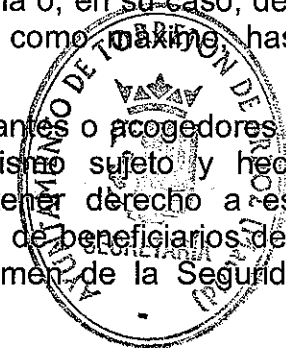
Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- pp) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a



la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, 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.

- qq) Por matrimonio o constitución legal de pareja de hecho del trabajador/a: quince días naturales. En el caso de unión de hecho, será requisito indispensable la acreditación de la situación mediante la presentación del certificado expedido por el correspondiente Registro de Uniones de Hecho. El matrimonio sucesivo a una unión de hecho, no dará derecho al disfrute de un nuevo permiso.
- rr) El tiempo necesario para la asistencia a consulta médica o pruebas diagnósticas en la Seguridad Social o cualquier otro centro médico privado del trabajador/a y de los hijos menores de edad o discapacitados físicos o psíquicos o de aquellas personas mayores que convivan o dependan del trabajador. Así mismo para acompañar al cónyuge o pareja de hecho, padres o hijos mayores de edad siempre y cuando no pudieran por razón de enfermedad debidamente justificada por el médico que les atiende.
- ss) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.
- Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo suceso y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad





00977

Social que les sea de aplicación, el trabajador tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

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

- tt) Dos días por accidente con ingreso sin hospitalización o enfermedad graves con ingreso sin hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el permiso será de cuatro días. Entendiéndose sin hospitalización: se entenderá asistencia y alta en el mismo día.
- uu) Por enfermedad que no de lugar a incapacidad temporal (reposo), con justificante médico, cuatro días al año de los cuales sólo tres podrán ser consecutivos. (Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre).
- vv) Las trabajadoras en estado de gestación dispondrán de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.
- ww) Asistencia a tutoría de hijos menores, aportando justificante de asistencia del centro educativo.

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



libro de familia.

A los efectos de aplicación de los derechos recogidos en el presente Convenio, los grados de parentesco serán exclusivamente los que se señalan en el siguiente cuadro:

CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

A) 1ª Grado:

Padre/Madre

Hijos/as

Suegro/a

Cónyuge o pareja de hecho

Hijos/as del Cónyuge

Cónyuges de Hijos/as

B) 2º Grado:

Abuelo/a

Nietos/as

Hermanos/as

Abuelo/a del cónyuge

Cuñados/as (cónyuges de hermanos o hermanas de cónyuges)

Cónyuges de nietos/as"

"Artículo 53.

1. Para el año 2016, el incremento de las retribuciones será del 1%, de acuerdo con el límite previsto en el artículo 19 Dos de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

Para el año 2017, el incremento de las retribuciones será el previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho ejercicio.

Para el año 2018, el incremento de las retribuciones será el previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho ejercicio.

Para el año 2019, el incremento de las retribuciones será el previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho ejercicio.

Los efectos de las estipulaciones anteriores se agotarán expresamente a 31 de diciembre de 2019, y en ningún caso se extenderán más allá de dicha fecha, requiriéndose un nuevo acuerdo para su revisión a partir del año 2019.





2. Anualmente se aplicará una revisión salarial a los funcionarios del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz en el supuesto de que el incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas fijado por las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado sea superado por el Índice de Precios al Consumo registrado en cada uno de los años de vigencia de este Acuerdo. La base de la revisión será la mencionada diferencia porcentual, calculada en el periodo interanual de noviembre a noviembre. Esta cláusula sólo será de aplicación siempre que lo permita la LPGE de cada año.

Cualquier medida a nivel Estatal o Autonómico de recortes o incrementos que afecten a los funcionarios, la Corporación se compromete a la aplicación sobre la misma, de manera que se tenga en cuenta el porcentaje de variación de las retribuciones producidas en ese periodo.”

“Artículo 61.

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

SEGURO DE VIDA

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

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

PREMIO JUBILACIÓN

El coste del premio a la Jubilación será de 1.500 € y lo asumirá la Corporación a partir de la firma del presente Acuerdo”

“Artículo 62.





1. La Comisión del Fondo Social será única y paritaria para el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento, quedando integrada por igual número representantes de la Administración, designados por la Alcaldía-Presidencia y un miembro por cada sindicato firmante del presente Convenio y del Acuerdo para Funcionarios, teniendo en cuenta que la representación será ponderada según los resultados de las elecciones sindicales, ostentando la presidencia el miembro que decida la parte social por mayoría de la Comisión.

2. Esta Comisión coordinará la acción social para todo el personal municipal, en los términos del Reglamento.

3. La Comisión se reunirá una vez al trimestre y de forma extraordinaria, a iniciativa de la representación del Equipo de Gobierno o de la representación de los empleados.

4. Ningún miembro de la Comisión podrá participar en las deliberaciones y decisiones de ayudas de las que sea solicitante.

5. Durante los años de vigencia del presente Acuerdo, la cuantía anual del Fondo de Acción Social (común al personal funcionario y laboral) ascenderá a los siguientes importes:

Año 2016: 150.000 Euros.

Año 2017: 200.000 Euros.

Año 2018: 300.000 Euros.

Año 2019: 400.000 Euros.

En caso de prórroga del Acuerdo se mantendrán las cantidades estipuladas para el año 2019.

6. El Reglamento del Fondo Social se adaptará al presente Acuerdo. La gestión del Fondo Social corresponderá con plena autonomía a la Comisión del Fondo Social, de acuerdo con su Reglamento que se añadirá como Anexo.”

SEGUNDO.- MODIFICACIONES EN EL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TORREJÓN DE ARDOZ (2016-2019)

Asimismo, se ha recibido escrito de la Dirección General de Trabajo de fecha 10 de marzo de 2016, mediante el cual se requiere la subsanación de diversos





aspectos del "Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz."

Y habiéndose aprobado estas modificaciones en la Mesa General de Negociación y Comisión Paritaria de fecha 12 de abril de 2016.

De este modo, se propone la modificación de los siguientes artículos, quedando redactados como siguen:

"Preámbulo.

Ante la situación económica que padece España y en especial las Administraciones Públicas, es necesario llevar a cabo una negociación colectiva responsable y economicista, que garantice los puestos de trabajo tanto temporales como fijos, la estabilidad en el empleo con el consiguiente desarrollo de bases para la provisión de plazas y la convocatoria de los mismos, conforme al art. 55 del EBEP y normativa vigente, así como la progresiva funcionarización de los trabajadores municipales. Para ello, las partes firmantes de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, acuerdan el siguiente Acuerdo:

"Artículo 1.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz.

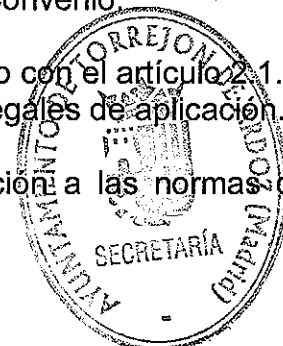
La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre la representación del Ayuntamiento y la representación de los trabajadores"

"Artículo 2.

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

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- g) El personal de alta dirección, contratado de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.
- h) El personal funcionario y el contratado con sujeción a las normas de Derecho Administrativo.





- i) Todas aquellas personas físicas vinculadas con el Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.
- j) Las personas contratadas mediante contratos de formación o en prácticas y, en el futuro, aquellos cuyo objetivo fundamental sea facilitar la formación o experiencia del/la trabajador/a, salvo que se determine su inclusión por acuerdo de la Comisión Paritaria
- k) El personal que presta sus servicios en virtud de convenios suscritos con entidades públicas, rigiéndose por el Estatuto de los Trabajadores
- l) El personal eventual, cuyo nombramiento se regula en el artículo 104 de Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público”

“Artículo 8.

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

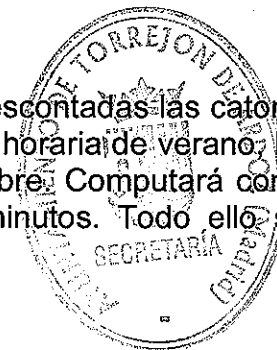
1. Comisión para la Igualdad de Oportunidades.
2. Comisión de Formación.
3. Comité de Seguridad y Salud
4. Comisión del Fondo de Acción Social.
5. Comisión de Vestuario.
6. Comisión Paritaria.

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

Todas las comisiones tendrán un Reglamento de funcionamiento interno.”

“Artículo 14.

A efectos del cálculo de dicho cómputo se entenderán descontadas las catorce fiestas anuales, el tiempo correspondiente a la reducción horaria de verano, los 6 días de libre disposición y los días 24 y 31 de diciembre. Computará como tiempo de trabajo efectivo la pausa diaria de veinte minutos. Todo ello sin





perjuicio de lo previsto para las jornadas especiales que pudieran negociarse.

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

"Artículo 16.

1. Cada trabajador/a municipal dispondrá de un periodo de veinte minutos diarios para descanso computable como tiempo de trabajo efectivo.

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

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

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

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

"Artículo 17.

Sin perjuicio de la jornada anual:





A) En el período que media entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo (2016 al 2019), el horario de trabajo se reducirá en una hora diaria.

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

B) En la víspera de los días: tres de Navidad, dos en Semana Santa, Día del Empleado Público y Fiestas Patronales, el horario de trabajo se reducirá en una hora diaria.

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

"Artículo 18.

Se establece para las jornadas reglamentarias de trabajo una flexibilidad de:

Hasta 30 minutos a la entrada en aquellos centros o servicios donde sea factible, y siempre que no coincida las horas de entrada y de salida con el horario de atención al ciudadano. Se deberá recuperar en la misma jornada. En los casos en los que no se pueda se podrá recuperar a lo largo de la misma semana con un tiempo máximo de recuperación diario de media hora. En aquéllos centros o servicios donde no sea posible, se acumulará a lo largo del mes y su recuperación se pactará entre el órgano municipal correspondiente y los representantes de los trabajadores. Lo que supere esta flexibilidad dará lugar a la deducción correspondiente de haberes de la nómina del mes siguiente.

Asimismo excepcionalmente se establece una flexibilidad de hasta 15 minutos antes de la hora obligatoria de entrada y salida en su caso. Dicha flexibilidad deberá ser solicitada con anterioridad y autorizada por el Departamento de Personal y el Servicio correspondiente al que esté adscrito el trabajador.

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



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

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

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

"Artículo 20.

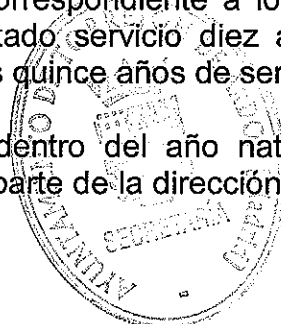
El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de veintidós días hábiles o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicios fue menor.

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

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

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

Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural con arreglo a la planificación anual que se efectúe por parte de la dirección de cada





departamento. El calendario vacacional deberá ser confeccionado antes del día 1 de mayo de cada año.

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

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

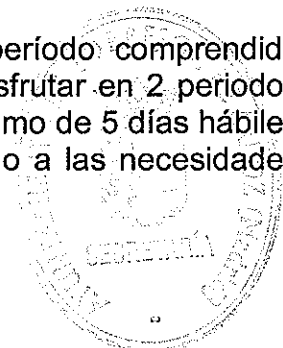
La trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias.

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

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

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

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





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

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

Los trabajadores adscritos a centros de trabajo que cierren dentro del período vacacional, estarán obligados a disfrutar necesariamente sus vacaciones en esas fechas.

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

"Artículo 21.

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

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

"Artículo 22.20.

Por enfermedad que no dé lugar a incapacidad temporal (reposo), con justificante médico, cuatro días al año de los cuales sólo tres podrán ser consecutivos. (Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre, por la que se desarrolla para la administración del Estado y los organismos y entidades de derecho público dependientes de la misma, lo previsto en la disposición adicional trigésima octava de la ley 17/2012, de 27 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, en materia de ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal)."

"Artículo 24.



En caso de suspensión del contrato de trabajo son todas aquellas recogidas en los artículos 45, 48 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción de dichos preceptos vigente en cada momento y las referencias hechas a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el caso de riesgo durante el embarazo, de igual manera, según la redacción vigente en cada momento.

En relación a éste supuesto último tendrá derecho a permiso retribuido para asistir a la preparación al parto en los casos en que no sea posible la asistencia fuera del horario laboral y se acredite mediante certificado médico.

En el caso de la suspensión de la relación de empleo causada por la privación de libertad, se refiere al período en el que aún la sentencia no es firme, incluyéndose aquéllas medidas cautelares que impidan el desempeño del puesto de trabajo. La suspensión de carácter disciplinario se regulará por lo previsto en el Estatuto del Empleado Público y en sus normas de desarrollo.

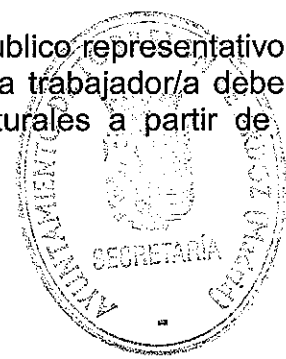
Sin perjuicio de las causas establecidas en los artículos 45 y 48 del E.T., los empleados tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

Declaración de Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, cuando fuera previsible su revisión por mejoría.

En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador/a vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el/la trabajador/a deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función."





“Artículo 53.

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

LABORAL

Hasta 63 años 30.000 €
Hasta 64 años 20.000 €

2. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente a la edad, en la forma y con las condiciones establecidas en la normativa de la seguridad social, conforme al artículo 208 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en el artículo 8 del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha en que fuera a tener lugar la jubilación. En estos casos no percibirán incentivo de jubilación por percibirse el 100% de la Base Reguladora de su pensión de jubilación.

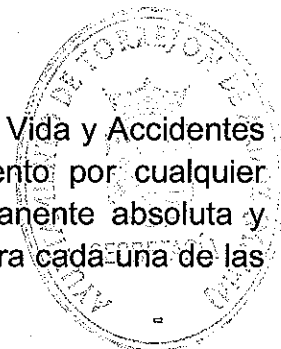
3. Los trabajadores podrán jubilarse parcialmente conforme a la legislación vigente, no devengando en este caso ningún tipo de incentivo por jubilación anticipada al mantener en estos casos el 100% de sus retribuciones entre la Seguridad Social y la Administración.”

“Artículo 59.

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

SEGURO DE VIDA

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





contingencias indicadas.

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

PREMIO JUBILACIÓN

El coste del premio a la Jubilación será de 1.500 € y lo asumirá la Corporación a partir de la firma del presente Convenio”

“Artículo 60.

1. La Comisión del Fondo Social será única y paritaria para el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento, quedando integrada por igual número representantes de la Administración, designados por la Alcaldía-Presidencia y un miembro por cada sindicato firmante del presente Convenio y del Acuerdo para Funcionarios, teniendo en cuenta que la representación será ponderada según los resultados de las elecciones sindicales, ostentando la presidencia el miembro que decida la parte social por mayoría de la Comisión.

2. Esta Comisión coordinará la acción social para todo el personal municipal, en los términos del Reglamento.

3. La Comisión se reunirá una vez al trimestre y de forma extraordinaria, a iniciativa de la representación del Equipo de Gobierno o de la representación de los empleados.

4. Ningún miembro de la Comisión podrá participar en las deliberaciones y decisiones de ayudas de las que sea solicitante.

5. Durante los años de vigencia del presente Convenio, la cuantía anual del Fondo de Acción Social (común al personal funcionario y laboral) ascenderá a los siguientes importes:

Año 2016: 150.000 Euros.

Año 2017: 200.000 Euros.

Año 2018: 300.000 Euros.

Año 2019: 400.000 Euros.

En caso de prórroga del Convenio se mantendrán las cantidades estipuladas para el año 2019.

6. El reglamento del Fondo Social se adaptará al presente Convenio. La



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

“Artículo 67.

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

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el Equipo de Gobierno se compromete a garantizar el mantenimiento de todas las plazas de trabajo de carácter fijo existentes en el Ayuntamiento, pudiendo proceder a la transformación de las vacantes que no fuesen necesarias en otras que se necesiten, pudiendo amortizar el porcentaje restante con el compromiso de su posterior creación si fuesen posibles y necesarias.

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

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

Asimismo, las partes se compromete a finalizar la cobertura de plazas por consolidación, acordadas en el Convenio Colectivo anterior.”

“DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA:

1. El Equipo de Gobierno se compromete a entregar una propuesta de Relación de Puestos de Trabajo, así como una Valoración de Puestos antes de 31 de diciembre de 2016 que, de conformidad con el artículo 37.1 del EBEP será objeto de negociación. Serán criterios para dicha Valoración: la unificación



cuando proceda de los distintos complementos dentro de la misma categoría; la unificación de las retribuciones de funcionarios y laborales en puestos con tareas homogéneas y una mejora salarial para el conjunto de los empleados públicos.

2. Una vez finalizados los trabajos, la vigencia de esa nueva Relación de Puestos de Trabajo, así como de la Valoración de Puestos se iniciará en 2017. Dentro de dicha valoración se incluirá una mejora salarial para el conjunto de los empleados públicos, con un reconocimiento lineal mensual mínimo de 50 € consolidable en las categorías de administrativo, similares e inferiores. Analizando lo que proceda para el resto de categorías superiores. De esta manera se contribuirá a recuperar el poder adquisitivo perdido por los empleados públicos municipales durante los últimos años.

3. Se realizará un progresivo aumento de los efectivos personales en algunos departamentos, hasta alcanzar el número suficiente para la adecuada prestación de los servicios que tienen encomendados, dentro de la oferta de empleo público.”

“ANEXO I. CLAUSULA DE MEDIACIÓN.

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

1.- Las discrepancias sobre la interpretación del convenio debido a circunstancias sobrevenidas, se estudiarán en primer término en la Comisión Paritaria de Seguimiento del mismo, que agotará todas las posibles vías de acuerdo.

2.- Si en un plazo razonable, nunca superior a un mes, no se alcanzara ningún compromiso en la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio, cualquiera de las partes, como paso previo y obligado al ejercicio de la acción jurisdiccional, recurrirá a la mediación en los términos establecidos en el punto siguiente, respecto a toda controversia sobre aplicación e interpretación del Convenio u otro acuerdo o pacto colectivo y los conflictos que puedan dar lugar a la convocatoria de una huelga o cualquier otro tipo de medida de presión.

3.- La mediación mencionada en el párrafo anterior será realizada por el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid u organismo análogo de mediación competente. Los costes que, en su caso, puedan derivarse de esta actuación, correrán a cargo del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz.



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

Se acompañan los textos definitivos tanto del Acuerdo de Funcionarios como del Convenio Colectivo para Personal Laboral 2016-2019 del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz. Torrejón de Ardoz, a 14 de abril de 2016. Concejala Delegada de Sanidad, Educación y Administración. Fdo.: Carla Picazo Navas.

No habiendo más asuntos en el orden del día, por el Sr. Alcalde se levanta la sesión a las catorce horas y cuarenta y cinco minutos, de todo lo cual, como secretario, doy fe.

I. Luján

