

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 15 de setembre de 2014, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i publicació del II Acord Marc entre la Federació Valenciana de Municipis i Províncies i les organitzacions sindicals CCOO, UGT i CSIF per al personal al servici de les administracions locals de la Comunitat Valenciana. [2014/9369]

Vist el text del II Acord Marc entre la Federació Valenciana de Municipis i Províncies i les organitzacions sindicals CCOO, UGT i CSIF per al personal al servici de les administracions locals de la Comunitat Valenciana, subscrit per les entitats mencionades en l'Acord, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seua inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora i depòsit del text de l'Acord.

Segon

Disposar la seua publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 15 de setembre de 2014.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado

Text Refós del II Acord marc entre la Federació Valenciana de Municipis i Províncies i les organitzacions sindicals CCOO, UGT i CSIF per al personal al servici de les administracions locals de la Comunitat Valenciana

València, 19 de juliol de 2014

Reunits

D'una part, Elena M. Bastidas Bono, com a presidenta de la Federació Valenciana de Municipis i Províncies (d'ara en avant FVMP) d'acord amb les facultats que té atribuïdes per l'article 35 dels estatuts dels quals es regix esta associació d'entitats locals.

D'una altra, Luis Lozano Mercadal, secretari general de la Federació de Serveis Públics de la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV).

D'una altra, Juan Cruz Ruiz, secretari general de la Federació de Serveis a la Ciutadania, de la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV).

I d'una altra, Daniel Matoses Climent, president autonòmic de la Central Sindical Independent i de Funcionaris (CSIF).

Després de la negociació duta a terme, i en compliment de l'acord adoptat pel Consell de la FVMP de data 19 de desembre de 2014, les parts es reconeixen la plena capacitat legal per a obligar-se i subscriure el present acord, fent ús de les facultats conferides pels seus càrrecs i en la representació que tenen,

Manifesten

Com a conseqüència de les reunions mantingudes entre representants de la Federació Valenciana de Municipis i Províncies (a través dels seus òrgans de govern) i les organitzacions sindicals més representatives

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 15 de septiembre de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del II Acuerdo Marco entre la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y CSIF para el personal al servicio de las administraciones locales de la Comunidad Valenciana [2014/9369]

Visto el texto del II Acuerdo Marco entre la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y las organizaciones sindicales CC. OO., UGT y CSIF para el personal al servicio de las administraciones locales de la Comunidad Valenciana, suscrito por las entidades mencionadas en el Acuerdo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora y depósito del texto del Acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 15 de septiembre de 2014.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Texto Refundido del II Acuerdo marco entre la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF para el personal al servicio de las administraciones locales de la Comunidad Valenciana

Valencia, 19 de julio de 2014

Reunidos

De una parte, Elena M.^a Bastidas Bono, en su calidad de presidenta de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias (en adelante FVMP) de acuerdo con las facultades que tiene atribuidas por el artículo 35 de los Estatutos por los que se rige esta asociación de entidades locales.

De otra, Luis Lozano Mercadal, secretario general de la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores del País Valencia (UGT-PV).

De otra, Juan Cruz Ruiz, secretario general de la Federación de Servicios a la Ciudadanía, de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencia (CCOO-PV).

Y de otra, Daniel Matoses Climent, presidente autonómico de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF).

Tras la negociación llevada a cabo, y en cumplimiento del acuerdo adoptado por el Consejo de la FVMP de fecha 19 de diciembre de 2014, reconociéndose las partes la plena capacidad legal para obligarse y suscribir el presente acuerdo, haciendo uso de las facultades conferidas por sus cargos y en la representación que ostentan,

Manifiestan

Como consecuencia de las reuniones mantenidas entre representantes de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias (a través de sus órganos de gobierno) y las organizaciones sindicales más represen-

(CCOO, UGT i CSIF), es va aconseguir una proposta del II Acord per a la modernització i la millora de l'Administració local.

Per a això, es va constituir una Mesa General de Negociació de totes aquelles matèries i condicions comunes al personal funcionari i laboral, a l'empara del que disposa la Llei 7/2007, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), segons el que estableix l'article 34.2 i la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, amb caràcter permanent.

Que en data 23 de desembre de 2010 es va firmar el II Acord marc entre la Federació Valenciana de Municipis i Províncies i les organitzacions sindicals CCOO, UGT i CSIF per al personal al servei de les administracions locals de la comunitat valenciana

Que en data 3 de juliol es va subscriure un acord entre la FVMP i les organitzacions sindicals CCOO, UGT i CSIF per a l'adequació a la normativa en vigor del II Acord marc per al personal al servei de les administracions locals de la Comunitat Valenciana

Finalment, cal destacar i significar la inestimable col·laboració de totes les parts implicades que, d'una manera o d'una altra, han acostat postures fins a aconseguir el II Acord que ara s'arregla i que complix, naturalment, amb el nou Estatut Bàsic dels Empleats Públics i les corresponents normes aplicables, a satisfacció tant dels sindicats firmants i de la FVMP, com de l'Administració de l'Estat i autònoma garant de l'ordenament jurídic.

I. Que els representants de la Federació Valenciana de Municipis i Províncies (FVMP) i de les organitzacions sindicals: Comissions Obreres (CCOO), Central Sindical Independent i de Funcionaris (CSIF) i la Unió General de Treballadors (UGT), després de la negociació duta a terme, i en compliment de l'acord adoptat pel Consell de la FVMP, convenen de subscriure el present acord.

II. Que l'acord estableix un marc mínim en les condicions de treball per al personal al servei de l'Administració local valenciana, en aquells temes coincidents i que es consideren com a punt de partida per a totes elles.

Així mateix, pretén homogeneïtzar determinades qüestions com són la jornada laboral, ocupació pública, gestió de serveis, estabilitat en l'ocupació, retribucions, vacances, permisos i llicències. Així com fixar, en matèria retributiva, uns complements de destinació i específics mínims, que servisquen d'orientació i punt de partida.

III. Que en virtut del principi d'autonomia local, la vinculació de cada una de les corporacions locals a este acord, que representa els interessos genèrics de les administracions locals, haurà de ser assumit per cada una de les corporacions afectades per mitjà d'un acord explícit adoptat entre la representació sindical i la mateixa corporació.

IV. Que celebrat el consell de la FVMP en data 19 de juliol de 2014 es va ratificar l'acord del document de proposta de Text Refòs del II Acord entre la FVMP i els Sindicats CCOO, UGT i CSIF per a les administracions locals de la Comunitat Valenciana.

V. Que l'oportunitat i conveniència de subscriure el present acord es fonamenta en la necessitat d'homogeneïtzar les polítiques de personal de les corporacions locals, per a simplificar la negociació posterior en cada una de les administracions locals, respectant en tot cas el principi d'autonomia municipal.

Per tot això, les parts,

ACORDEN

Primer

Subscriure el Text Refòs del II Acord marc, i recomanar a aquelles administracions locals de la Comunitat Valenciana no adherides, que consideren la seua incorporació com a acord propi a través del corresponent acord local.

Segon

Que la FVMP i els sindicats firmants d'este acord, partint del reconeixement de l'autonomia de les corporacions locals, consideren desitjable una ordenació de la negociació col·lectiva que permeta donar passos en l'homogeneïtzació de les condicions de treball dels empleats locals.

En virtut d'allò que s'ha exposat, les parts subscriuen i, en prova de conformitat, firmen el present acord, en quatre exemplars, en el lloc i data indicats en l'encapçalament.

tativas (CCOO, UGT y CSIF), se alcanzó una propuesta del II Acuerdo para la modernización y la mejora de la Administración local.

Para ello se constituyó una Mesa General de Negociación de todas aquellas materias y condiciones comunes al personal funcionario y laboral, al amparo de lo dispuesto en la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), según lo establecido en el artículo 34.2 y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con carácter permanente.

Que en fecha 23 de diciembre de 2010 se firmó el II Acuerdo Marco entre la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF para el personal al servicio de las administraciones locales de la Comunidad Valenciana.

Que en fecha 3 de julio se suscribió un Acuerdo entre la FVMP y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF para la adecuación a la normativa en vigor del II Acuerdo marco para el personal al servicio de las administraciones locales de la Comunitat Valenciana.

Por último, se debe destacar y significar la inestimable colaboración de todas las partes implicadas que, de una u otra forma, han acercado sus posturas hasta alcanzar el II Acuerdo que ahora se recoge y que cumple, como no podía ser de otra forma, con el nuevo Estatuto Básico de los Empleados Públicos y las normas que le son de aplicación a plena satisfacción tanto de los sindicatos firmantes y de la FVMP, como de la Administración del Estado y autònoma garante del ordenamiento jurídic.

I. Que los representantes de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias (FVMP) y de las Organizaciones Sindicales: Comisiones Obreras (CC.OO), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y la Unión General de Trabajadores (UGT), tras la negociación llevada a cabo, y en cumplimiento del acuerdo adoptado por el Consejo de la FVMP, convienen en suscribir el presente acuerdo.

II. Que el presente acuerdo establece un marco mínimo en las condiciones de trabajo para el personal al servicio de la Administración local valenciana, en aquellos temas coincidentes y que se consideran como punto de partida para todas ellas.

Asimismo, pretende homogeneizar determinadas cuestiones como son la jornada laboral, empleo público, gestión de servicios, estabilidad en el empleo, retribuciones, vacaciones, permisos y licencias. Así como fijar en materia retributiva, unos complementos de destino y específicos mínimos, que sirvan de orientación y punto de partida.

III. Que en virtud del principio de autonomía local, la vinculación de cada una de las corporaciones locales a este acuerdo, que representa los intereses genéricos de las administraciones locales, deberá ser asumido por cada una de las Corporaciones afectadas mediante un acuerdo explícito adoptado entre la representación sindical y la propia Corporación.

IV. Que celebrado el Consejo de la FVMP en fecha 19 de julio de 2014 se ratificó el acuerdo del documento de propuesta de Texto Refundido del II Acuerdo entre la FVMP y los Sindicatos CCOO, UGT y CSIF para las administraciones locales de la Comunidad Valenciana.

V. Que la oportunidad y conveniencia de suscribir el presente acuerdo se fundamenta en la necesidad de homogeneizar las políticas de personal de las corporaciones locales, para simplificar la negociación posterior en cada una de las administraciones locales, respetando, en todo caso el principio de autonomía municipal.

Por todo ello, las partes,

ACUERDAN

Primero

Suscribir el Texto Refundido del II Acuerdo Marco, y recomendar a aquellas administraciones locales de la Comunidad Valenciana no adheridas, que consideren su incorporación como acuerdo propio a través del correspondiente acuerdo local.

Segundo

Que la FVMP y los Sindicatos firmantes de este acuerdo, partiendo del reconocimiento de la autonomía de las corporaciones locales, consideraran deseable una ordenación de la negociación colectiva que permita dar pasos en la homogeneización de las condiciones de trabajo de los empleados locales.

En virtud de lo expuesto, las partes suscriben y en prueba de conformidad, firman el presente acuerdo, en cuatro ejemplares, en el lugar y fechan indicados en el encabezamiento.

La presidenta de la FVMP: Elena M.^a Bastidas Bono.

El secretari general de la Federació de Serveis Públics de la UGT-PV: Luis Lozano Mercadal.

El secretari general de Serveis a la Ciutadania de CCOO-PV: Juan Cruz Ruiz.

El president de CSIF: Daniel Matoses Climent.

Exposició De Motius

El present procés negociador a la Comunitat Autònoma Valenciana s'ha de situar en el context actual de les administracions públiques, en l'aplicació del nou EBEP i en les modificacions de la legislació realitzades des del Govern, i això a fi d'homogeneïtzar les polítiques de personal de les corporacions locals d'esta Comunitat, per a simplificar la negociació posterior en cada una de les administracions locals, i en l'acatament de l'especificitat de cada ajuntament.

Es respecta en este procés l'autonomia municipal, tal com la definix la Constitució i les normes del seu desplegament. S'admet, segons açò, que l'organització del treball en les corporacions locals és competència i responsabilitat de l'Administració local. Les dos parts admeten el fet que la prestació de servicis, en l'àmbit local, d'una forma àgil, eficaç i eficient, requereix de la col·laboració oberta i franca entre les corporacions locals i els representants dels empleats públics d'esta administració, perquè produïsquen efecte i s'aconseguisquen els objectius que es fixen.

És per això que les parts coincidixen en la necessitat d'aconseguir un nou acord en el marc de l'EBEP, i de continuar aprofundint en les polítiques de recursos humans que acabe amb la situació de disparitat encara existent, de falta de vertebració i d'absència de marc regulador de relacions laborals, i que servisca com a referent per a totes les administracions locals de la Comunitat Valenciana, fonamentalment en matèria de personal. Un nou acord en què es vegem desenrotllats tots els assumptes que les parts hagen plantejat com a elements d'interés per a les distintes administracions locals, des del seu àmbit territorial i personal fins a l'assistència jurídica necessària, així com les retribucions, la formació, els drets sindicals, la jornada, les vacances o els permisos, el tipus de contractacions, l'impuls de la prevenció de riscos laborals, els plans d'igualtat, plans de pensió, etc.

L'acord per a les administracions locals serà de mínims, és a dir, amb respecte a les condicions pactades que ja tinguen els empleats públics de les administracions locals afectades o de negociacions futures que s'hi puguen fer, sense que en cap cas l'acord supose un entrebanc al dret a la negociació en cada corporació local que així ho manifeste.

Per a garantir l'eficàcia jurídica de l'adhesió a l'acord marc, els plens dels ajuntaments i entitats locals hauran de ratificar l'acord aconseguit en la Mesa General de Negociació de l'Ocupació Pública que representa els empleats públics de la corporació, tant funcionaris com laborals, pel qual s'aplica de forma subsidiària i en tot en el que millore les condicions prèviament pactades si les hi havia.

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1. Negociació, forma jurídica i àmbit de l'acord

1.1. El present acord marc per a l'Administració local té la consideració de marc legal i de mínims pel qual es regiran les relacions entre els empleats públics i entitats locals de la Comunitat Valenciana que el subscriuen mitjançant un acord plenari. Se'ls aplicarà la totalitat dels seus articles, tret d'allò que resulte inaplicable per raó de la naturalesa jurídica de la relació de què es tracte.

1.2. Els principis de bona fe, lleialtat i cooperació seran els inspiradors de la negociació col·lectiva de les parts i perseguiran la millora de les condicions de treball dels empleats públics, una major eficàcia en el funcionament de l'Administració així com una millor qualitat dels servicis que presten als ciutadans.

Les administracions locals es comprometen a posar a disposició dels sindicats firmants la documentació tècnica que sol·liciten, sempre que esta siga necessària per a facilitar el desenrotllament de la negociació.

La presidenta de la FVMP: Elena M.^a Bastidas Bono.

El secretario general de la Federación de Serveis Públics de la UGT-PV: Luis Lozano Mercadal.

El secretario general de Serveis a la Ciutadania de CCOO-PV: Juan Cruz Ruiz.

El president de CSIF: Daniel Matoses Climent.

Exposición de motivos

El presente proceso negociador en la Comunidad Autónoma Valenciana se debe situar en el contexto actual de las administraciones públicas, en la aplicación del nuevo EBEP y en las modificaciones de la legislación realizadas desde el Gobierno, y ello con el fin de homogeneizar las políticas de personal de las corporaciones locales de esta Comunidad, para simplificar la negociación posterior en cada una de las administraciones locales y acatando la especificidad de cada ayuntamiento.

Se respeta en este proceso la autonomía municipal, tal como la define la Constitución y normas de su desarrollo. Se admite, según esto, que la organización del trabajo en las corporaciones locales, es competencia y responsabilidad de la administración local, admitiendo ambas partes el hecho de que la prestación de servicios, en el ámbito local, de una forma ágil, eficaz y eficiente, requiere de la colaboración abierta y franca entre las corporaciones locales y los representantes de los empleados públicos de dicha administración, para que surtan efecto y se alcancen los objetivos que se fijan.

Es por ello que las partes coinciden en la necesidad de alcanzar un nuevo acuerdo en el marco del EBEP, y seguir profundizando en las políticas de recursos humanos que termine con la situación de disparidad todavía existente, de falta de vertebración y de ausencia de marco regulador de relaciones laborales y sirva como referente para todas las administraciones locales de la Comunidad Valenciana, fundamentalmente en materia de personal. Un nuevo acuerdo en el que se vean desarrollados todos los asuntos que las partes hayan planteado como elementos de interés para las distintas administraciones locales desde su ámbito territorial y personal hasta la asistencia jurídica precisas, pasando por las retribuciones, la formación, los derechos sindicales, la jornada, las vacaciones o los permisos, el tipo de contrataciones, el impulso de la prevención de riesgos laborales, los planes de igualdad, planes de pensiones, etc.

El acuerdo para las administraciones locales será de mínimos, es decir, con respeto a las condiciones pactadas que ya tuvieran los empleados públicos de las administraciones locales afectadas o de negociaciones futuras que pudieran darse, sin que en ningún caso el Acuerdo suponga un obstáculo al derecho a la negociación en cada corporación local que así lo manifieste.

Para garantizar la eficacia jurídica de la adhesión al acuerdo marco, los plenos de los ayuntamientos y entidades locales deberán ratificar el acuerdo alcanzado en la Mesa General de Negociación del Empleo Público que representa a los empleados públicos de la corporación tanto funcionarios como laborales por el que se aplica de forma subsidiaria y en todo en lo que mejore las condiciones previamente pactadas si las hubiere.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Negociación, forma jurídica y ámbito del acuerdo

1.1. El presente acuerdo marco para la Administración local tiene la consideración de marco legal y de mínimos por el que se regirán las relaciones entre los empleados públicos y entidades locales de la Comunidad Valenciana que lo suscriban mediante acuerdo plenario, siéndoles de aplicación la totalidad de su articulado salvo en aquello que resulte inaplicable por razón de la naturaleza jurídica de la relación de la que se trate.

1.2. Los principios de buena fe, lealtad y cooperación serán los inspiradores de la negociación colectiva de las partes y perseguirán la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, una mayor eficacia en el funcionamiento de la administración así como una mejor calidad de los servicios que prestan a los ciudadanos.

Las administraciones locales se comprometen a poner a disposición de los sindicatos firmantes la documentación técnica que se solicite por los mismos siempre que esta sea necesaria para facilitar el desarrollo de la negociación.

1.3. Són considerades als efectes d'aplicació d'este acord marc les entitats locals de la Comunitat Valenciana i organismes que en depenquen que puguen existir. Tindran als efectes d'integració en l'acord una única unitat de treball en la seua corporació local respectiva.

1.4. El contingut del present acord, en el marc de l'autonomia de la negociació col·lectiva en les corporacions locals, podrà ser-hi aplicat, sense perjudi de les millores pactades.

En tot cas, el present document serà l'acord mínim aplicable en les corporacions locals membres de la FVMP, sempre que l'hagen ratificat per mitjà de l'acord d'adhesió oportú.

Les parts estudiaran les fórmules que permeten dotar d'eficàcia jurídica l'acord pactat instant el Govern valencià a participar amb l'objectiu d'aconseguir la seua màxima executivitat.

Als efectes de possibilitar el ple compliment de l'acord es podrà sol·licitar suport tècnic i financer a la FVMP i a la Generalitat Valenciana respectivament.

Article 2. Vigència de l'acord

El present acord marc entrara en vigor l'endemà de la seua firma i la seua vigència s'estendrà fins al dia 19 de juny de 2015, a excepció de les clàusules de contingut econòmic que seran revisades a través del sistema fixat en la part corresponent del present acord. La resta de les clàusules es consideraran prorrogades fins a la firma d'un nou acord.

Les corporacions locals que per mitjà dels seus plens corporatius aproven l'adhesió al present acord marc per a les administracions locals, en retrotrauran l'aplicació al moment de la seua firma, en tot allò que siga susceptible de dur-se a terme.

Article 3. Seguiment de l'acord

Als efectes de vigilància, seguiment i consultes respecte d'este acord es constituirà, en el termini d'un mes a partir de l'aprovació del present acord, una comissió paritària integrada per les parts firmants, que es dotarà del seu propi reglament de funcionament.

Esta comissió haurà de reunir-se, a més del que preveja el seu reglament, quan algunes de les parts ho requerisquen o quan existisca un conflicte de caràcter laboral en les entitats locals adherides a este acord i qualsevol de les parts en conflicte ho sol·licite.

CAPÍTOL II

Condicions generals de treball

Secció I

Jornada laboral i la seua distribució

Article 4. Jornada laboral

A causa de l'heterogeneïtat existent entre les distintes administracions locals de la nostra comunitat autònoma, a la multitud i diversitat dels servicis que es presten als ciutadans, així com a la gran diferència existent entre els municipis, tant en població com en nombre d'empleats públics que hi presten servici, i atenent també als múltiples col·lectius d'empleats que les integren, resulta difícil concretar una jornada laboral homogènia, única i de compliment obligatori. No obstant això, i tractant d'unificar el temps de treball dels empleats públics al servici de l'Administració local a la Comunitat Valenciana, la jornada laboral haurà d'ajustar-se en còmput setmanal a les 37 hores i 30 minuts de treball de mitjana en còmput anual.

Article 5. Distribució del temps de treball

En conseqüència, amb el respecte a la capacitat d'organització de l'Administració local, la distribució dels temps de treball de la jornada laboral és competència de cada entitat local, que ho haurà de fer amb criteris d'eficiència, en el marc de la Mesa General de Negociació, entre la corporació i el sindicats. No obstant això, el nombre d'hores de treball efectiu haurà d'atendre a criteris de distribució que conjuguem l'eficàcia en la prestació dels servicis amb el dret a la conciliació de la vida familiar, i possibilitarà tant com es puga una jornada genèrica, matinal, intensiva i flexible.

1.3. Son consideradas a los efectos de aplicación de este acuerdo marco las entidades locales de la Comunidad Valenciana y organismos de ellas dependientes que pudieran existir. Tendrán a efectos de integración en el acuerdo una única unidad de trabajo en su corporación local respectiva.

1.4. El contenido del presente acuerdo, en el marco de la autonomía de la negociación colectiva en las corporaciones locales, podrá ser de aplicación en las mismas, sin perjuicio de las mejor pactadas.

En todo caso el presente documento será el Acuerdo mínimo de aplicación en las corporaciones locales miembros de la FVMP, siempre que lo hayan ratificado mediante el oportuno acuerdo de adhesión.

Las partes estudiarán las fórmulas que permitan dotar de eficacia jurídica al acuerdo pactado instando al Gobierno Valenciano a participar con el objetivo de conseguir su máxima ejecutividad.

A efectos de possibilitar el pleno cumplimiento del Acuerdo se podrá solicitar apoyo técnico y financiero a la FVMP y a la Generalitat Valenciana respectivamente.

Artículo 2. Vigencia del acuerdo

El presente acuerdo marco entrara en vigor al día siguiente de su firma y su vigencia se extenderá hasta el día 19 de junio de 2015, con excepción de las cláusulas de contenido económico que serán revisadas a través del sistema fijado en la parte correspondiente del presente acuerdo. El resto de las cláusulas se consideraran prorrogadas hasta la firma de un nuevo acuerdo.

Las corporaciones locales que por medio de sus plenos corporativos aprueben la adhesión al presente acuerdo marco para las administraciones locales, retrotraerán la aplicación del mismo al momento de su firma, en todo aquello que sea susceptible de llevarse a cabo.

Artículo 3. Seguimiento del acuerdo

A los efectos de vigilancia, seguimiento y consultas respecto de este acuerdo se constituirá, en el plazo de un mes a partir de la aprobación del presente acuerdo, una comisión paritaria integrada por las partes firmantes del mismo, que se dotará de su propio reglamento de funcionamiento.

Esta comisión deberá reunirse, además de lo que prevea su reglamento, cuando algunas de las partes lo requieran o cuando exista un conflicto de carácter laboral en las entidades locales adheridas a este acuerdo y cualquiera de las partes en conflicto lo solicite.

CAPÍTULO II

Condiciones generales de trabajo

Sección I

Jornada laboral y su distribución

Artículo 4. Jornada laboral

Debido a la heterogeneidad existente entre las distintas administraciones locales de nuestra comunidad autónoma, a la multitud y diversidad de los servicios que se prestan a los ciudadanos, así como a la gran diferencia existente entre los municipios, tanto en población, como en número de empleados públicos que prestan servicio a estas y atendiendo también a los múltiples colectivos de empleados que las integran, resulta difícil concretar una jornada laboral homogénea, única y de obligado cumplimiento. No obstante, y tratando de unificar el tiempo de trabajo de los empleados públicos al servicio de la administración local en la Comunidad Valenciana, la jornada laboral deberá ajustarse en cómputo semanal a las 37 horas y 30 minutos de trabajo de promedio en cómputo anual.

Artículo 5. Distribución del tiempo de trabajo

En consecuencia, con el respeto a la capacidad de organización de la Administración local, la distribución de los tiempos de trabajo de la jornada laboral son competencia de cada entidad local que deberá distribuirla con criterios de eficiencia, en el marco de la mesa general de negociación, entre corporación y sindicatos. No obstante, el número de horas de trabajo efectivo deberá atender a criterios de distribución que conjuguem la eficacia en la prestación de los servicios con el derecho a la conciliación de la vida familiar, posibilitando en la medida de lo posible una jornada genérica, matinal, intensiva y flexible.

Article 6. Jornada en còmput superior setmanal

Per això s'establixen limitacions següents a la jornada diària, i quan esta es desenrotlle en còmputos superiors a la setmana:

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

6.2. Podran computar-se les jornades anualment en períodes de treball diferents al setmanal. En tot cas es garantirà el compliment de la jornada màxima anual establida, i també que entre un període de treball i un altre hi haja com a mínim 48 hores continuades de descans. El personal que treballe caps de setmana lliurarà com a mínim caps de setmana alterns i, en tot cas, es garantirà la prestació adequada del servici.

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

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

6.5. Les entitats locals adherides al present acord potenciaran el principi de creació d'ocupació quan s'observe una acumulació de servicis extraordinaris la quantificació dels quals en hores a còmput anual supere en 2/3 les corresponents per cada lloc de treball.

Secció II Ocupació pública

Article 7. Ocupació estable

7.1. Les parts manifesten la seua voluntat de configurar una estructura organitzativa municipal on l'ocupació estable siga el principi que la inspire. Cap a eixe objectiu dirigiran les seues ofertes d'ocupació.

7.2. Les administracions locals podran efectuar convocatòries de consolidació d'ocupació a llocs o places de caràcter estructural corresponents als seus distints cossos, escales o categories, que estiguen dotats pressupostàriament i es troben exercits interinament o temporalment amb anterioritat a l'1 de gener de 2005, amb sotmetiment a la normativa que amb caràcter bàsic es fixe en cada moment per l'Estat.

7.3. Els firmants de l'acord, en el termini d'un any a partir de l'entrada en vigor del present acord i a través de la seua comissió de seguiment, acordaran un catàleg de funcions i una relació de llocs de treball de referència que procurarà incloure els conceptes que s'hauran d'utilitzar per a la valoració dels llocs. La seua redacció ha de marcar en paral·lel les directrius per a una major eficàcia i eficiència en l'organització del treball de les corporacions locals, amb l'objectiu d'aconseguir un enriquiment de les tasques en el lloc de treball.

7.4. Les corporacions locals, adoptat l'acord de la comissió de seguiment, durant la vigència del present acord, hauran de tindre redactades les plantilles i les relacions de llocs de treball amb les corresponents dotacions pressupostàries.

7.5. La selecció del personal al servici de les administracions locals seguirà els principis establits per les lleis. En tots els tribunals de selecció participaran els sindicats representatius en el conjunt de les corporacions i entitats locals en la Comunitat Valenciana, amb veu i sense vot, en qualitat d'observadors.

Article 8. Criteris de gestió de l'ocupació pública

8.1. A fi d'aconseguir una gestió eficaç dels recursos que els ciutadans han confiat a les corporacions locals i els seus empleats, les polítiques d'ocupació pública durant este període estaran presidides pels criteris següents:

a) Estabilitat en el lloc de treball en la mesura que s'atenga a necessitats o cometes de caràcter estable.

Artículo 6. Jornada en còmput superior setmanal

Por ello se establecen las siguientes limitaciones a la jornada diaria y cuando esta se desarrolle en còmputos superiores a la semana:

6.1. En los supuestos de servicios cuya prestación es continua, es decir los 365 días del año, las 24 horas, no podrán existir jornadas superiores a 9 horas ordinarias diarias, salvo que exista pacto de otra distribución del tiempo de trabajo diario y respetando en todo caso el descanso entre jornadas que no podrá ser inferior a 12 horas entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente.

6.2. Podrán computarse las jornadas anualmente en periodos de trabajo diferentes al semanal, garantizando en todo caso el cumplimiento de la jornada máxima anual establecida y que entre un período de trabajo y otro existan como mínimo 48 horas continuadas de descanso. El personal que trabaje fines de semana librara como mínimo fines de semana alternos, garantizándose, en todo caso, la prestación adecuada del servicio.

6.3. Cuando la prestación tenga un carácter normalizado, es decir que se preste durante la jornada diurna y de lunes a viernes, la jornada diaria no podrá ser superior a 8 horas ni inferior a 6, salvo en contratos a tiempo parcial, sin que supere en ningún caso el còmputo anual establecido.

6.4. Los empleados públicos que debido a las circunstancias especiales de su servicio tengan que realizar su jornada en días festivos, por la noche o en turnos rotatorios de mañana, tarde y noche, así como en jornada partida de mañana y tarde, deberán tener reconocidas estas circunstancias en la retribución del puesto de trabajo.

6.5. Las entidades locales adheridas al presente acuerdo potenciarán el principio de creación de empleo cuando se observe una acumulación de servicios extraordinarios cuya cuantificación en horas a còmputo anual supere en 2/3 las correspondientes por cada puesto de trabajo.

Sección II Empleo público

Artículo 7. Empleo estable

7.1. Las partes manifiestan su voluntad de configurar una estructura organitzativa municipal en la que el empleo estable sea el principio que la inspire y hacia ese objetivo dirigirán sus ofertas de empleo.

7.2. Las administraciones locales podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005, con sometimiento a la normativa que con carácter básico se fije en cada momento por el Estado.

7.3. Los firmantes del acuerdo, en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo y a través de su comisión de seguimiento, acordarán un catálogo de funciones y una relación de puestos de trabajo de referencia que procurará incluir los conceptos que se deberán utilizar para la valoración de los puestos. Su redacción tiene que marcar en paralelo las directrices para una mayor eficacia y eficiencia en la organización del trabajo de las corporaciones locales con el objetivo de lograr un enriquecimiento de las tareas en el puesto de trabajo.

7.4. Las corporaciones locales, adoptado el acuerdo de la comisión de seguimiento, durante la vigencia del presente acuerdo, deberán tener redactadas las plantillas y las relaciones de puestos de trabajo con las correspondientes dotaciones presupuestarias.

7.5. La selección del personal al servicio de las administraciones locales seguirá los principios establecidos por las Leyes. En todos los tribunales de selección participarán los sindicatos representativos en el conjunto de las corporaciones y entidades locales en la comunidad valenciana, con voz y sin voto, en calidad de observadores.

Artículo 8. Criterios de gestión del empleo público

8.1. Con el fin de lograr una gestión eficaz de los recursos que los ciudadanos han confiado a las corporaciones locales y sus empleados, las políticas de empleo público durante este periodo estarán presididas por los siguientes criterios:

a) Estabilidad en el puesto de trabajo en la medida que se atienda a necesidades o cometidos de carácter estable.

b) Reordenació, transformació i distribució de l'ocupació en cada servici, departament o organisme a fi d'avançar cap a una estructura ocupacional més coincident amb les necessitats de cada àrea de l'administració local, que responga millor a les expectatives professionals dels empleats públics i que incremente les seues oportunitats de promoció.

c) Conversió d'ocupació temporal en ocupació estable a través de les corresponents ofertes d'ocupació públic (OOP) i processos selectius que procedisquen. S'evitaran contractacions per a llocs de treballs estables i estructurals.

d) Els firmants de l'acord, FVMP-sindicats, en el termini d'un any a partir de l'entrada en vigor del present acord i a través de la seua comissió de seguiment, impulsaran i negociaran un model de bases i programes homogenis de referència, per a la cobertura de vacants en les entitats locals. Estudiaran la possibilitat de la confecció de temaris i la possibilitat d'oferir hores de preparació dins de la jornada laboral, segons la complexitat del temari, en centres propis o associats, dirigits al personal fix o temporal que pensen presentar-se a processos de promoció Interna o en concordança amb el que estableix l'article 18.4 de l'EBEP.

8.2. Cada administració o organisme negociarà amb les organitzacions sindicals amb dret a participar en la Mesa General de Negociació la preparació i disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública, tenint en compte el que estableix l'epígraf 3 d'este acord amb les condicions següents:

a) Els aspectes d'oferta d'ocupació pública, relacionats amb la promoció interna i els criteris bàsics de selecció, seran negociats amb els sindicats firmants amb dret a participar en la Mesa General de Negociació.

b) Dins del marc de la legislació vigent es tendirà a la fórmula del concurs oposició com a mitjà de selecció dels empleats públics.

8.3. Finalitzat este procés, l'Administració determinarà el nombre i característiques dels llocs de treball a incloure en l'oferta d'ocupació pública. Obligatòriament, caldrà fer les convocatòries necessàries abans de la finalització de l'any en curs.

8.4. En les ofertes d'ocupació públic es complirà allò que disposa la legislació vigent en la Funció Pública Valenciana, en relació amb la integració laboral de les persones amb discapacitats, s'acorda reservar un 7 % de les vacants convocades per a ser cobertes per persones amb discapacitat. Les que no hagen sigut cobertes en el torn sense discapacitat, es podran acumular a la quota de reserva del 7 %.

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

Les convocatòries d'estes vacants es podran realitzar conjuntament amb el torn lliure i, si és el cas, promoció interna, o de forma separada (convocatòries independents). No obstant, en cas de convocatòria no independent, durant el procés selectiu es donarà un tractament diferenciat a la quota de persones amb discapacitat, pel que fa a la relació d'admesos, crides als exercicis i relació d'aprovats.

S'establiran per a les persones amb discapacitat les adaptacions raonables necessàries de temps i mitjans per a la seua realització, a fi d'assegurar que participen en condicions d'igualtat d'acord amb l'informe tècnic emés per l'òrgan competent de la Generalitat Valenciana.

A l'hora d'adequar les característiques dels llocs de treball a les persones, caldrà en primer lloc fer una valoració funcional per a conèixer les destreses i actituds que permeten la realització d'una activitat. Això facilitarà la ubicació de la persona en un lloc adequat a les seues capacitats. Així mateix, caldrà fer una anàlisi del lloc de treball, on se n'estudien les exigències al llarg de la jornada laboral i, al mateix temps, caldrà analitzar l'adequació de les tasques a les capacitats de la persona.

La corporació, després de consultar amb els representants sindicals, i vistos els informes del servici de prevenció sobre l'avaluació de llocs determinarà els sectors i les àrees funcionals en què resulte més factible aplicar la reserva de places per a este col·lectiu.

8.5. Les administracions locals es comprometen a dimensionar adequadament els efectius d'empleats públics, de manera que es reduisca al mínim imprescindible l'ocupació temporal. La reducció es deixarà entre un cinc i un tres per cent com a màxim.

b) Reordenación, transformación y distribución del empleo en cada servicio, departamento u organismo con objeto de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de cada área de la Administración local, que responda mejor a las expectativas profesionales de los empleados públicos y que incremente sus oportunidades de promoción.

c) Conversión de empleo temporal, en empleo estable a través de las correspondientes ofertas de empleo público (OEP) y procesos selectivos que procedan evitando contrataciones para puestos de trabajos estables y estructurales.

d) Los firmantes del acuerdo, FVMP-sindicatos, en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo y a través de su comisión de seguimiento, impulsarán y negociarán un modelo de bases y programas homogéneos de referencia, para la cobertura de vacantes en las entidades locales, estudiando la posibilidad de la confección de temarios y posibilidad de ofrecer horas de preparación dentro de la jornada laboral, según complejidad del temario, en centros propios o asociados dirigidos al personal fijo o temporal que vayan a presentarse a procesos de Promoción Interna o en concordancia con lo establecido en el artículo 18.4 del EBEP.

8.2. Cada Administración u Organismo negociará con las Organizaciones Sindicales con derecho a participar en la Mesa general de negociación la preparación y diseño de los Planes de Oferta de Empleo Público, teniendo en cuenta lo establecido en el epígrafe 3 de este acuerdo con las siguientes condiciones:

a) Los aspectos de oferta de empleo público relacionados con la promoción interna y los criterios básicos de selección, serán negociados con los sindicatos firmantes con derecho a participar en la Mesa General de Negociación.

b) Dentro del marco de la legislación vigente se tenderá a la fórmula del concurso oposición como medio de selección de los empleados público.

8.3. Finalizado este proceso la Administración determinará el número y características de los puestos de trabajo a incluir en la oferta de empleo público, debiéndose obligatoriamente realizar las convocatorias necesarias antes de la finalización del año en curso.

8.4. En las ofertas de empleo público se dará cumplimiento a lo dispuesto por la legislación vigente en la Función Pública Valenciana, en relación con la integración laboral de las personas con discapacidades, se acuerda reservar un 7 % de las vacantes convocadas para ser cubiertas por personas con discapacidad. Las que no hayan sido cubiertas en el turno sin discapacidad, se podrán acumular a la cuota de reserva del 7 %.

En las ofertas de bolsas para cubrir puestos interinamente las personas con discapacidad podrán tener preferencia.

Las convocatorias de estas vacantes se podrán realizar conjuntamente con el turno libre y, en su caso, promoción interna, o de forma separada (convocatorias independientes). No obstante en caso de convocatoria no independiente, durante el proceso selectivo se dará un tratamiento diferenciado al cupo de personas con discapacidad, en lo que se refiere a la relación de admitidos, llamamientos a los ejercicios y relación de aprobados.

Se establecerán para las personas con discapacidad las adaptaciones razonables necesarias de tiempo y medios para su realización, con el fin de asegurar que participen en condiciones de igualdad (de acuerdo con el informe técnico emitido por órgano competente de la Generalitat Valenciana).

A la hora de adecuar las características de los puestos de trabajo a las personas, será necesario en primer lugar, realizar una valoración funcional para conocer las destrezas y actitudes que permiten la realización de una actividad, permitiendo así ubicar a la persona en un puesto adecuado a sus capacidades. Asimismo es necesario la realización de un análisis del puesto de trabajo, donde se estudien las exigencias de este a lo largo de la jornada laboral y al mismo tiempo, analizar la adecuación de las tareas a las capacidades de la persona.

La corporación, previa consulta con los representantes sindicales, y vistos los informes del servicio de prevención sobre la evaluación de puestos determinará los sectores y las áreas funcionales en la que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

8.5. Las administraciones locales se comprometen a dimensionar adecuadamente los efectivos de empleados públicos, de manera que se reduzca al mínimo imprescindible el empleo temporal, y dejándolo reducido entre un cinco y un tres por cien como máximo.

No obstant això, en aquelles entitats locals la plantilla de les quals no excedisca de 25 empleats públics, s'establix que els empleats temporals contractats no podran excedir de dos.

Els principis bàsics i objectius seran:

– Aconseguir el compliment de causalitat en les contractacions que faça l'Administració local comporta que a un treball de caràcter estable l'acompanyarà sempre un lloc de caràcter fix.

– Justificar exclusivament la temporalitat en el cas de contractes realment motivats per una obra o servici determinat puntual o dependent de programes concrets i no habituals d'altres administracions.

– Utilitzar la modalitat de contracte fix discontinu per als llocs de treball de caràcter estacional permanent.

– Utilitzar les modalitats de contractació previstes en la legislació, excepte els contractes de formació que únicament seran utilitzats per als casos d'escoles taller i cases d'ofici i la resta de projectes de formació ocupacional les bases reguladores dels quals així ho indiquen.

8.6. Durant la vigència del present acord es desenrotllarà un programa de conversió d'ocupació de caràcter temporal en fix, en aquells casos en què les tasques tinguen caràcter permanent i no conjuntural, a fi d'impulsar de forma decisiva la solució d'estos problemes durant el període esmentat.

En este sentit, es procurarà i impulsarà l'obertura de negociacions en totes les entitats locals per a realitzar processos de funcionarització del personal laboral de forma reglada, d'acord amb la normativa i negociats en la Mesa General de Negociació de la corporació local amb els representants dels treballadors.

L'adquisició de fixesa s'efectuarà a través dels sistemes previstos en la legislació i en els termes en què es preveja, si és el cas, en els corresponents acords, amb el criteri d'haver superat un procés selectiu respectuós amb els principis de l'EBEP i resta de normativa aplicable.

8.7. L'Administració local i els seus organismes autònoms aplicaran en el seu àmbit el Reial Decret 1424/2002, de 27 de desembre, que regula la comunicació del contingut dels contractes de treball i de les seues còpies bàsiques als servicis públics d'ocupació. L'estendran al personal d'ocupació interí i s'elaborarà anualment una estadística d'ocupació interina i eventual que es facilitarà als sindicats firmants.

8.8. Les corporacions locals i els seus organismes informaran els sindicats de totes les prestacions de servicis a realitzar amb persones físiques i/o jurídiques que suposen l'execució d'activitats externes a la mateixa Administració. Així mateix, informaran igualment dels convenis amb la comunitat autònoma i el Servef que estiguen relacionats amb la contractació de personal al servici de les entitats locals.

8.9. En virtut del principi d'igualtat de tracte de tots els empleats d'ajuntaments i organismes autònoms, siga quin siga el seu règim jurídic, l'equip de govern municipal, així com els responsables dels organismes, no utilitzaran la fórmula d'indemnització substitutòria en el supòsit d'acomiadament del personal fix de plantilla, quan no hi haja causa justificada i així haja sigut declarat pels jutges o tribunals competents.

Article 9. Carrera professional

D'acord amb la normativa bàsica estatal, la promoció professional és un dret dels empleats al servici de l'Administració. Així mateix, ordenar i sistematitzar les oportunitats d'ascens i les expectatives de progrés professional dels seus empleats, constitueix una necessitat estructural de qualsevol sistema d'organització.

Es tractarà, en definitiva, d'un sistema guiat pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, que anirà lligat a la formació i als mecanismes que es dissenyen per a l'avaluació de la conducta professional i del rendiment o l'èxit de resultats dels seus empleats, la qual cosa permetrà continuar avançant en la qualitat dels servicis públics i en una millor atenció als ciutadans. En tot cas, la regulació de la carrera professional continuarà mesures d'harmonització respecte a les previsions de la carrera administrativa, per a assegurar el dret a la promoció professional del personal per mitjà d'ambdós modalitats de carrera.

A fi de permetre la seua aplicació immediata una vegada entre en vigor la llei que configure la nova funció pública valenciana, s'acorda que en cada entitat local, s'elabore i negocie amb les organitzacions sindicals, basant-se en la disposició reglamentària que regule la carrera professional en el marc autonòmic, amb l'objectiu que la Mesa General

No obstante lo anterior, en aquellas entidades locales cuya plantilla no exceda de 25 empleados públicos, se establece que los empleados temporales contratados no podrán exceder de dos.

Los principios básicos y objetivos serán:

– Conseguir el cumplimiento de causalidad en las contrataciones que realice la Administración local conlleva que a un trabajo de carácter estable le acompañará siempre un puesto de carácter fijo.

– Justificar exclusivamente la temporalidad en el caso de contratos realmente causalizados por una obra o servicio determinado puntual o dependiente de programas concretos y no habituales de otras administraciones.

– Utilizar la modalidad de contrato fijo discontinuo para los puestos de trabajo de carácter estacional permanente.

– Utilizar las modalidades de contratación previstas en la legislación, salvo los contratos de formación que únicamente serán utilizados para los casos de escuelas taller y casas de oficio y demás proyectos de formación ocupacional cuyas bases reguladoras así lo indiquen.

8.6. Durante la vigencia del presente acuerdo se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de estos problemas durante el referido periodo.

En este sentido, se procurarán e impulsarán la apertura de negociaciones en todas las entidades locales para realizar procesos de funcionarización del personal laboral de forma reglada, de acuerdo con la normativa y negociados en la Mesa General de Negociación de la corporación local con los representantes de los trabajadores.

La adquisición de fijeza se efectuará a través de los sistemas previstos en la legislación y en los términos en que se prevea, en su caso, en los correspondientes acuerdos, con el criterio de haber superado un proceso selectivo respetuoso con los principios del EBEP y resto de normativa de aplicación.

8.7. La Administración local y sus organismos autónomos, aplicarán en su ámbito el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, que regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, extendiéndola al personal de empleo interino y se elaborará anualmente una estadística de empleo interino y eventual que se facilitará a los sindicatos firmantes.

8.8. Las corporaciones locales y sus organismos informarán a los sindicatos de todas las prestaciones de servicios a realizar con personas físicas y/o jurídicas que supongan la realización de actividades externas a la propia Administración. Asimismo, informarán igualmente de los convenios con la comunidad autónoma y el Servef que estén relacionados con la contratación de personal al servicio de las entidades locales.

8.9. En virtud del principio de igualdad de trato de todos los empleados de ayuntamientos y organismos autónomos, sea cual fuere su régimen jurídico, el equipo de gobierno municipal, así como los responsables de los organismos no utilizarán la fórmula de indemnización sustitutoria en el supuesto de despido del personal fijo de plantilla, cuando no exista causa justificada y así haya sido declarado por los jueces o tribunales competentes.

Artículo 9. Carrera profesional

De acuerdo con la normativa básica estatal, la promoción profesional es un derecho de los empleados al servicio de la Administración. Asimismo, ordenar y sistematizar las oportunidades de ascenso y las expectativas de progreso profesional de sus empleados, constituye una necesidad estructural de cualquier sistema de organización.

Se tratará, en definitiva, de un sistema guiado por los principios de igualdad, mérito y capacidad, que irá ligado a la formación y a los mecanismos que se diseñen para la evaluación de la conducta profesional y del rendimiento o el logro de resultados de sus empleados, lo que permitirá seguir avanzando en la calidad de los servicios públicos y en una mejor atención a los ciudadanos. En todo caso, la regulación de la carrera profesional contendrá medidas de armonización con respecto a las previsiones de la carrera administrativa, para asegurar el derecho a la promoción profesional del personal mediante ambas modalidades de carrera.

Con el fin de permitir su aplicación inmediata una vez entre en vigor la ley que configure la nueva función pública valenciana, se acuerda que en cada entidad local, se elabore y negocie con las organizaciones sindicales, en base a la disposición reglamentaria que regule la carrera profesional en el marco autonómico, con el objetivo de que se apruebe

de Negociació i el ple de cada corporació approve el corresponent acord que establisca el futur marc d'esta.

Article 10. Mobilitat entre administracions

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

A fi de facilitar una futura mobilitat del personal, al mateix temps que una millor homogeneïtat de condicions de treball, salaris i promoció professional, s'acorda establir una comissió que estudie i acorde, en el termini màxim d'un any, el procediment, proves i temaris, per a la selecció d'empleats públics en l'àmbit local de la comunitat autònoma, sempre dins del necessari respecte a les regulacions legals que puguen ser de compliment obligatori.

S'ha d'aconseguir un equilibri entre la renovació i la permanència en el lloc de treball, i aprofitar l'efecte beneficiós que l'assignació de recursos produïx i la fluïdesa en l'ocupació dels llocs. Caldrà evitar l'efecte negatiu que un excés i indiscriminat canvi produïx en les estructures organitzatives, amb una reducció de la professionalització del personal.

Els empleats podran permutar les places que exercisquen en propietat en els distints ens locals, partint de la base del que preveu la normativa legal de referència.

Com a annex, en els acords de cada entitat local es negociaran reglaments de concurs de trasllats i provisió de places vacants a cobrir, per al personal de l'entitat. Estos concursos de trasllats tindran una periodicitat anual prèvia a l'oferta d'ocupació pública.

L'empleat o empleada podrà sol·licitar el canvi de lloc de treball per permuta, sempre que es reunisquen els requisits necessaris establits en la legislació aplicable vigent.

En cas de discrepància per part de l'entitat, l'assumpte serà tractat per la comissió de seguiment o paritària corresponent de cada entitat local. La concessió de l'esmentada permuta serà resolta per l'òrgan administratiu corresponent.

Els empleats afectats per la mobilitat funcional-obligatòria per necessitats del servei tindran preferència per a ocupar les vacants de la mateixa categoria, i tindran dret a ser informats per l'entitat local de l'existència de vacants en el moment en què es produïsquen.

Secció III Retribucions

Article 11. Sistema retributiu

Davant de la gran quantitat de sistemes retributius existents en les administracions locals de la Comunitat Valenciana, les parts que concerten el present acord marc manifesten la seua voluntat d'incorporar-se a un sistema retributiu únic que permeta major homogeneïtat retributiva i facilite la gestió de les nòmines del personal al seu servei, per la qual cosa el principi general que s'aplicarà serà el d'equiparació retributiva entre col·lectius.

Atés que l'Administració autònoma encara ha de desenrotllar allò que s'ha previst en matèria retributiva en la Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, l'únic sistema comú a totes les administracions és el regulat per la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de Mesures per a la Reforma de la Funció Pública, i atés que les successives lleis de pressupostos generals de l'Estat fixen les retribucions bàsiques i complementàries, la referència a utilitzar serà en tot cas la derivada de l'aplicació d'eixe sistema retributiu i les adaptacions que el ple de l'entitat local estime necessàries per a aplicar els mínims que en este acord es proposen en el seu annex I.

Article 12. Incrementos retributius

Totes les entitats locals afectades pel present acord procediran a aplicar un increment anual igual a l'establert per a cada exercici per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a el personal al servei del sector públic.

Article 13. Fons addicionals

Les administracions i les entitats locals podran pressupostar un fons addicional, en el marc de referència establert en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

por la Mesa General de Negociación y el pleno de cada corporación el correspondiente acuerdo que establezca el futuro marco de la misma.

Artículo 10. Movilidad entre administraciones

La selección se efectuará de acuerdo con el régimen jurídico aplicable en cada caso, pero respetándose siempre los principios de igualdad de oportunidades, mérito, capacidad y publicidad.

Al objeto de facilitar una futura movilidad del personal, a la vez que una mejor homogeneidad de condiciones de trabajo, salarios y promoción profesional, se acuerda establecer una comisión que estudie y acuerde, en el plazo máximo de un año, el procedimiento, pruebas y temarios, para la selección de empleados públicos en el ámbito local de la comunidad autónoma, siempre dentro del necesario respeto a las regulaciones legales que pudieran ser de obligado cumplimiento.

Se debe alcanzar un equilibrio entre la renovación y la permanencia en el puesto de trabajo, aprovechando el efecto beneficioso que la asignación de recursos produce y la fluidez en la ocupación de los puestos, debiéndose evitar el efecto negativo que un excesivo e indiscriminado cambio produce en las estructuras organizativas, a la vez que reduce la profesionalización del personal.

Los empleados podrán permutar las plazas que desempeñen en propiedad en los distintos entes locales, sobre la base de lo previsto en la normativa legal de referencia.

Como anexo, en los acuerdos de cada entidad local se negociarán reglamentos de concurso de traslados y provisión de plazas vacantes a cubrir, para el personal de la entidad. Estos concursos de traslados tendrán una periodicidad anual previa a la oferta de empleo público.

El empleado/a podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo por permuta, siempre que se reúnan los requisitos necesarios establecidos en la legislación vigente de aplicación.

En caso de discrepancia por parte de la entidad, el asunto será tratado por la comisión de seguimiento o paritaria correspondiente de cada entidad local, resolviéndose por el órgano administrativo correspondiente a la concesión de dicha permuta.

Los empleados afectados por la movilidad funcional-obligatoria por necesidades del servicio, tendrán preferencia para ocupar las vacantes de la misma categoría, teniendo derecho a ser informados por la entidad local de la existencia de vacantes en el momento en que se produzcan.

Sección III Retribuciones

Artículo 11. Sistema retributivo

Ante la gran cantidad de sistemas retributivos existentes en las administraciones locales de la Comunidad Valenciana, las partes que conciertan el presente acuerdo marco manifiestan su voluntad de incorporarse a un sistema retributivo único que permita mayor homogeneidad retributiva y facilite la gestión de las nóminas del personal a su servicio, por lo que el principio general que se aplicará será el de equiparación retributiva entre colectivos.

Como quiera que en tanto en cuanto la Administración Autónoma desarrolle lo previsto en materia retributiva en la Ley 7/2007 del Estatuto básico del Empleado público el único sistema común a todas las Administraciones es el regulado por la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y como también las sucesivas leyes de presupuestos generales del Estado fijan las retribuciones básicas y complementarias, es por lo que la referencia a utilizar será en todo caso la derivada de la aplicación de ese sistema retributivo y las adaptaciones que el Pleno de la entidad local estime precisas para aplicar los mínimos que en este acuerdo se proponen en su anexo I.

Artículo 12. Incrementos retributivos

Todas las entidades locales afectadas por el presente acuerdo procederán a aplicar un incremento anual igual al establecido para cada ejercicio por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público.

Artículo 13. Fondos adicionales

Las administraciones y las entidades locales podrán presupuestar un fondo adicional, en el marco de referencia establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La distribució es realitzarà en l'àmbit de la mesa general de cada administració dins dels marges econòmics legals, i servirà de referència perquè l'òrgan administratiu pertinent fixe les quanties corresponents que hauran d'abonar-se en els conceptes retributius fixats per la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana a este efecte, com a conseqüència de la catalogació i valoració prèvies dels llocs de treball.

Article 14. Gratificacions per servicis extraordinaris

14.1. Basant-se en allò que estableix l'article 24.d de l'EBEP, les gratificacions retribuiran els servicis extraordinaris realitzats fora de la jornada normal i no podran ser fixos en la seua quantia, ni periòdics en la seua meritació.

14.2. El Ple acorda, segons allò que estableix el RD 861/1986, com a criteri orientatiu els següents:

a) La realització de servicis extraordinaris quedaran restringits a aquells casos en què siga imprescindiblement i absolutament necessària la seua realització. En tot cas, se n'haurà de notificar l'orde de realització per escrit.

b) Els servicis extraordinaris seran inexcusables quan hi haja necessitat de reparar sinistres, altres danys i/o actuacions urgents, així com en cas de risc de pèrdues de matèries primeres.

c) Els servicis extraordinaris justificats per necessitats pròpies de la naturalesa de l'activitat que en cada cas es desenrotlle, no podran superar en còmput anual les 80 hores per empleat.

Secció IV Gestió dels servicis públics

Article 15. Millora de la qualitat dels servicis.

A fi de satisfer de manera àgil, eficaç i eficient les demandes de la societat en relació amb els servicis públics de l'administració, les parts es comprometen a millorar la qualitat dels servicis, els quals seran prioritàriament gestionats de manera directa per les administracions locals que els presten.

Les corporacions locals que per circumstàncies específiques i excepcionals varien la modalitat de gestió d'algun servici dels que ja prestaven directament, o bé succeïsquen causes d'extinció de la titularitat, personalitat, modificació de la fórmula de gestió, o qualsevol altra de qualsevol servici o entitat municipal (organismes autònoms o semblants), estaran obligades a reubicar els empleats públics del servici afectat a un altre servici o dependència de l'administració local de què es tracte, sense que es pugua produir pèrdua econòmica ni professional respecte a la situació que anteriorment tenia.

En tot cas, i davant el supòsit de gestió indirecta de qualsevol servici municipal, les parts acorden recomanar la possibilitat d'incloure en els plecs i textos, en el cas de no existir taules retributives en els convenis de sector o estar sense conveni de referència, clàusules segons les quals el salari dels seus empleats s'aproxime com més millor a una vegada i mitja (150 %) del salari mínim interprofessional (SMI).

Article 16. De la subrogació del personal

Igualment acorden mantindre les condicions laborals i retributives del personal afectat, de tal manera que la nova entitat quedarà subrogada en els drets i obligacions laborals a la corporació local d'origen. Així mateix, estes condicions laborals i retributives seran aplicables també al nou personal contractat per a la realització dels servicis esmentats.

Article 17. De la reincorporació del personal

En els supòsits d'extinció de l'empresa concessionària, d'extinció de contractes, incompliment de les condicions sociolaborals vigents o de modificació d'aquella, els treballadors afectats que prèviament a la concessió siguen personal de la corporació i que voluntàriament hagen optat per ser contractats per l'empresa que assumisca la gestió, seran reincorporats a/per la corporació local amb manteniment de la categoria professional i l'antiguitat que tinguen en aquell moment a fi de continuar oferint el servici al ciutadà amb els majors nivells de qualitat. Per a garantir esta possible situació futura, estos termes s'hauran d'incloure en els plecs, textos i clàusules per a concessió de servicis en els

La distribución se realizará en el ámbito de la Mesa General de cada administración dentro de los márgenes económicos legales, sirviendo de referencia para que el órgano administrativo pertinente fije las cuantías correspondientes que deberán abonarse en los conceptos retributivos fijados por la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana a tal efecto, como consecuencia de la previa catalogación y valoración de los puestos de trabajo.

Artículo 14. Gratificaciones por servicios extraordinarios

14.1. En base a lo establecido por el artículo 24.d del EBEP, las gratificaciones retribuirán los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal y no podrán ser fijos en su cuantía, ni periódicos en su devengo.

14.2. Se acuerda por el Pleno, según lo establecido por el RD 861/1986, como criterio orientativo los siguientes:

a) La realización de servicios extraordinarios quedarán restringidos a aquellos casos en que sea imprescindible y absolutamente necesaria su realización. En todo caso habrá de notificarse la orden de realización de las mismas por escrito.

b) Los servicios extraordinarios serán inexcusables cuando vengan exigidos por necesidades de reparar siniestros, otros daños y/o actuaciones urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas.

c) Los servicios extraordinarios justificados por necesidades propias de la naturaleza de la actividad que en cada caso se desarrolle, no podrán superar en cómputo anual las 80 horas por empleado.

Sección IV Gestión de los servicios públicos

Artículo 15. Mejora de la calidad de los servicios

A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos de la administración, las partes se comprometen a mejorar la calidad de los servicios, los cuales serán prioritariamente gestionados de modo directo por las administraciones locales que los presten.

Las corporaciones locales que por circunstancias específicas y excepcionales varíen la modalidad de gestión de algún servicio de los que ya vinieran prestando directamente, o bien sucedan causas de extinción de la titularidad, personalidad, modificación de la fórmula de gestión, o cualesquiera otra de cualquier servicio o entidad municipal (organismos autónomos o similares), estarán obligadas a reubicar a los empleados públicos del servicio afectado a otro servicio o dependencia de la Administración local de que se trate, sin que se pueda producir pérdida económica ni profesional con respecto a la que anteriormente tuviera.

En cualquier caso, y dado el supuesto de gestión indirecta de cualquier servicio municipal, las partes acuerdan recomendar la posibilidad de incluir en los pliegos y textos, cláusulas para en el caso de no existir tablas retributivas en los Convenios de sector o estar sin convenio de referencia, que el salario de sus empleados y por el cual apliquen, se aproxime lo más posible a una vez y media (150 %) del salario mínimo interprofesional (SMI).

Artículo 16. De la subrogación del personal

Igualmente acuerdan mantener las condiciones laborales y retributivas del personal afectado de tal manera que la nueva entidad quedará subrogada en los derechos y obligaciones laborales a la corporación local de origen. Asimismo, estas condiciones laborales y retributivas serán de aplicación también al nuevo personal contratado para la realización de los servicios referidos.

Artículo 17. De la reincorporación del personal

En los supuestos de extinción de la empresa concesionaria, de extinción de contratos, incumplimiento de las condiciones sociolaborales vigentes o de modificación de la misma, los trabajadores afectados que previamente a la concesión fueran personal de la corporación y que voluntariamente hubieran optado por ser contratados por la empresa que asuma la gestión serán reincorporados a por la corporación local con mantenimiento de la categoría profesional y la antigüedad que tengan en aquel momento con objeto de seguir ofreciendo el servicio al ciudadano con los mayores niveles de calidad. Para garantizar esta posible situación futura, estos términos se deberán incluir en los pliegos, textos y cláusulas para

processos de gestió indirecta, així com en els estatuts dels organismes o entitats de nova creació.

CAPÍTOL III
Salut i seguretat

Secció I

Article 18. Pla estratègic de prevenció de riscos

Considerant que tots els empleats públics –sense excepcions de cap tipus– tenen dret a una protecció eficaç de la seua integritat física i la seua salut en el treball, i que l'Administració té el deure de promoure, formular i aplicar una adequada política de prevenció de riscos, per a la qual cosa i en el marc d'un pla estratègic de prevenció de riscos per a les administracions locals, les parts es comprometen a col·laborar estretament, negociant amb les organitzacions firmants les condicions de la seua posada en marxa i desenrotllament, amb l'objectiu d'eleva els nivells de salut i seguretat en el treball en les administracions locals, en el marc de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL) i les disposicions, normativa i reglaments que la despleguen seguint els criteris establits en l'annex II del present acord.

Article 19. Servicis de prevenció

A fi d'eixugar el dèficit existent en la matèria –que no és imputable a les corporacions locals xicotetes– es podran agrupar les corporacions locals, preferentment a través de les mancomunitats, per a crear servicis de prevenció propis i, en tot cas, es potenciarà la creació de la figura del tècnic de prevenció de riscos laborals que serà la figura que preste eixe servici als municipis mancomunats o agrupats.

Article 20. Tècnic de prevenció de riscos laborals.

En el marc del que disposa el Reglament dels Servicis de Prevenció, els municipis amb més de 250 empleats es dotaran així mateix del lloc de treball de tècnic de prevenció de riscos laborals, sempre que esta administració no tinga creat el seu propi servici de prevenció, i en este cas s'ajustarà a allò que establix l'esmentat reglament i la resta de legislació vigent en la matèria.

Els municipis amb una plantilla compresa entre 100 i 249 empleats, assignaran a un lloc de treball concret les funcions i activitats que corresponen als treballadors designats junt amb les pròpies del lloc de treball que exercisquen normalment.

Article 21. Roba de treball

La corporació dotarà el personal de la roba i calçat adequats per a l'exercici de les seues funcions, sempre que per raó del seu treball els necessite i tenint en compte les condicions de seguretat que el lloc requerisca, segons informe del Comitè de Seguretat i Salut. El personal estarà obligat a fer-los servir durant la jornada de treball.

La periodicitat, quantitat i qualitat de la roba i calçat de treball es regularà per un reglament, resolució, circular o instrucció que serà negociat en el Comitè de Salut i Seguretat en el Treball.

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

Article 22. Adaptació i/o canvi de lloc de treball. Modificació de funcions.

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

El Servicis de Prevenció de Riscos Laborals dictaminarà sobre la sensibilitat als riscos o la falta de capacitat a llegades, i proposarà, si és

concesión de servicios en los procesos de gestión indirecta, así como en los estatutos de los organismos o entidades de nueva creación.

CAPÍTULO III
Salud y seguridad

Sección I

Artículo 18. Plan estratégico de prevención de riesgos

Considerando que todos los empleados públicos –sin excepciones de ningún tipo– tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, y que la administración tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, para lo cual y en el marco de un plan estratégico de prevención de riesgos para las administraciones locales, las partes se comprometen a colaborar estrechamente, negociando con las organizaciones firmantes las condiciones de su puesta en marcha y desarrollo, con el objetivo de elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en las administraciones locales, en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y las disposiciones, normativa y reglamentos que la desarrollan siguiendo los criterios establecidos en el anexo II del presente acuerdo.

Artículo 19. Servicios de prevención

Con el fin de enjugar el déficit existente en la materia –que no es achacable a las corporaciones locales pequeñas– se podrán agrupar las corporaciones locales, preferentemente a través de las Mancomunidades, para crear Servicios de Prevención propios y, en todo caso, se potenciará la creación de la figura del Técnico de Prevención de Riesgos Laborales que será la figura que preste ese servicio a los municipios mancomunados o agrupados.

Artículo 20. Técnico de prevención de riesgos laborales

En el marco de lo dispuesto por el Reglamento de los Servicios de Prevención, los municipios con más de 250 empleados se dotarán asimismo del puesto de trabajo de Técnico de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que dicha Administración no tenga creado su propio Servicio de Prevención, en cuyo caso se ajustará a lo establecido por el citado Reglamento y demás legislación vigente en la materia.

Los municipios con una plantilla comprendida entre 100 y 249 empleados, asignarán a un puesto de trabajo concreto las funciones y actividades que corresponden a los trabajadores designados junto a las propias del puesto de trabajo que desempeñen normalmente.

Artículo 21. Ropa de trabajo

La Corporación dotará al personal, de la ropa y calzado adecuados para el desempeño de sus funciones, siempre que por razón de su trabajo y teniendo en cuenta las condiciones de seguridad que el puesto requiera según informe del Comité de Seguridad y Salud lo necesite, estando obligado el personal a su utilización durante su jornada de trabajo.

La periodicidad, cantidad y calidad de la ropa y calzado de trabajo se regulará por un reglamento, resolución, circular o instrucció que será negociado en el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo.

En los casos de uniformidad del personal por cuestiones no motivadas en razones de seguridad y salud será negociada en MGNEP la periodicidad y demás aspectos asegurando en todo caso tanto las necesidades mínimas de ropa de recambio.

Artículo 22. Adaptación y/o cambio de puesto de trabajo. Modificación de funciones

Entre las obligaciones de la Administración se encuentra la adaptación del puesto de trabajo o la asignación, dentro de la organización y cuando ello sea viable, de cometidos alternativos, a todos aquellos empleados públicos a los que les ha sobrevenido una determinada incapacidad física o psíquica para desarrollar su trabajo habitual, o una especial sensibilidad a los riesgos derivados del mismo, al objeto de que su esfuerzo pueda seguir siendo útil y eficiente, evitando en lo posible su incapacitación laboral permanente.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales dictaminará sobre la sensibilidad a los riesgos o la falta de capacidad alegadas, proponien-

el cas, les mesures necessàries per a l'adaptació del lloc que no impliquen el canvi de les seues funcions essencials i, si això no era possible, el canvi de les funcions o l'adscripció provisional de l'interessat a un altre lloc vacant, amb vista a fer compatibles les capacitats de l'interessat amb la funció a desenvolupar.

En aquells col·lectius que, per les característiques de la tasca, pels riscos laborals inherents a esta i reflectits en les oportunes avaluacions de riscos, i pel temps d'exposició a estos riscos, no siga possible l'adaptació, es preveurà el canvi de funcions, a fi de minimitzar estos riscos i complir els principis de l'acció preventiva, sense que això supose cap canvi de les característiques del lloc de treball pel que fa a retribucions, naturalesa, grup, categoria o col·lectiu al qual estiga adscrit.

Article 23. Adscripció a un altre lloc per motius de salut

En el cas que el nou lloc de treball tinga assignades unes retribucions inferiors a les de l'anterior lloc exercit, i es pretenga aplicar la reducció per a l'adaptació corresponent, haurà de ser informat i acceptat, amb caràcter previ, per la persona afectada.

Les mesures de canvi de funcions i de lloc de treball són alternatives i incompatibles amb la declaració d'incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa. Per això, el fet que s'estiga tramitant a l'interessat un expedient d'incapacitat no impedirà la tramitació del procediment que ací es regula, però en cas de recaure una resolució declarant la incapacitat laboral permanent absoluta per a tot treball o gran invalidesa, això comportarà la pèrdua del seu dret. Es dictarà una resolució donant per finalitzat el procediment, o es deixarà sense efecte el canvi de funcions o l'adscripció que s'haja efectuat, segons siga procedent.

Tot això sense perjudici del que disposa el Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual es va aprovar el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, i el seu desplegament reglamentari, sobre compatibilitat de les prestacions per incapacitat permanent, així com del que disposa l'article 34 de la Llei de la Funció Pública Valenciana sobre jubilació.

Article 24. Mobilitat funcional per incapacitat laboral

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

Este canvi es comunicarà als representants dels treballadors.

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

Els serveis de prevenció de riscos laborals, a la vista de l'informe mèdic presentat pel treballador, hauran de determinar que el lloc de treball ofert no pot influir negativament en la salut del treballador. En el cas que, sent favorable l'informe dels serveis de prevenció de riscos laborals, el treballador rebutge el lloc en qüestió, este perdrà el seu dret que se li aplique esta mobilitat funcional.

Si el treballador no ha exercitat este dret, per mitjà de la corresponent sol·licitud, en el termini de dos mesos a partir de la notificació de la resolució de l'Institut Nacional de la Seguretat Social per la qual és declarat en la situació d'incapacitat laboral permanent total per a la seua professió habitual, s'extingirà la relació laboral.

Article 25. Control i seguiment del grau de compliment de la normativa de prevenció

Quan existisquen requeriments de la Inspecció de Treball per incompliments de la LPRL, seran comunicats a la Mesa General de Negociació, i, atenent a la qualificació que s'hi assenyale, es quantificarà el que suposaria la sanció econòmica i eixe mateix import es procurarà establir en els pressupostos següents de l'Ajuntament corresponent amb la indicació expressa de la seua destinació a prevenció.

do, en su caso, las medidas necesarias para la adaptación del puesto que no impliquen el cambio de sus funciones esenciales y, si ello no fuera posible, el cambio de las funciones o la adscripción provisional del interesado a otro puesto vacante, en orden a hacer compatibles las capacidades del interesado con la función a desarrollar.

En aquellos colectivos que, por las características de la tarea, por los riesgos laborales inherentes a la misma y reflejados en las oportunas evaluaciones de riesgos y por el tiempo de exposición a dichos riesgos, no fuera posible la adaptación, se contemplará el cambio de funciones, con el fin de minimizar dichos riesgos y dar cumplimiento a los principios de la acción preventiva, sin que ello suponga cambio alguno de las características del puesto de trabajo en orden a retribuciones, naturaleza, grupo, categoría o colectivo al que esté adscrito.

Artículo 23. Adscripción a otro puesto por motivos de salud

En caso de que el nuevo puesto de trabajo tuviera asignadas unas retribuciones inferiores al anteriormente desempeñado, y se fuera a aplicar la reducción para la adaptación correspondiente, deberá ser informado y aceptado, con carácter previo, por la persona afectada.

Las medidas de cambio de funciones y de puesto de trabajo son alternativas e incompatibles con la declaración de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez. Por ello, el hecho de que se esté tramitando al interesado o interesada expediente de incapacidad no impedirá la tramitación del procedimiento que aquí se regula, pero si recayese resolución declarando la incapacidad laboral permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez, ello comportará el decaimiento de su derecho, dictándose resolución dando por finalizado el procedimiento, o dejando sin efecto el cambio de funciones o la adscripción que se hubiera efectuado, según proceda.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y su desarrollo reglamentario, sobre compatibilidad de las prestaciones por incapacidad permanente, así como de lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley de la Función Pública Valenciana sobre jubilación.

Artículo 24. Movilidad funcional por incapacidad laboral

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

Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

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

Los servicios de prevención de riesgos laborales, a la vista del informe médico presentado por el trabajador, deberán determinar que el puesto de trabajo ofertado no pueda influir negativamente en la salud del trabajador. En el caso de que, siendo favorable el informe de los servicios de prevención de riesgos laborales, el trabajador rechace el puesto de que se trate, este habrá decaído en su derecho a que se le aplique esta movilidad funcional.

Si el trabajador no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total para su profesión habitual, se extinguirá la relación laboral.

Artículo 25. Control y seguimiento del grado de cumplimiento de la normativa de prevención

Cuando existan requerimientos de la Inspección de Trabajo por incumplimientos de la LPRL, se dará conocimiento de los mismos a la Mesa General de Negociación, y, atendiendo a la calificación que en el mismo se señale, se cuantificará lo que supondría la sanción económica y ese mismo importe se procurará establecer en los siguientes presupuestos de la Ayuntamiento correspondiente con la indicación expresa de su destino a prevención.

Article 26. Creació d'un registre sobre accidents de treball i malalties professionals i relacionades amb el treball

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

En el CSS de cada corporació s'acordarà el model que millor s'adeqüe a les seues necessitats, encara que en qualsevol cas l'esmentat registre haurà de contindre:

1. Dades d'identificació:
 - a) De la persona accidentada: nom, edat, lloc de treball, antiguitat, horari...)
 - b) Data, lloc, hora del dia i hora de treball, dia de la setmana, testimonis...
2. Descripció de l'accident/incident
3. Indicació si és accident amb baixa o sense baixa
4. Conseqüències de l'accident
5. Causes de l'accident
6. Avaluació de risc potencial
7. Mesures preventives a adoptar

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

Article 27. Vigilància de la salut

27.1. La corporació garantirà al seu personal la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

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

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

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

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

27.3. Els resultats de la vigilància a la qual es referix l'apartat anterior seran facilitats als treballadors afectats, així com tota la informació corresponent als estudis que s'elaboren sobre el seu medi ambient en el treball i sobre el seu estat de salut, incloent-hi resultats d'exàmens, diagnòstics i tractament que se'ls efectue.

Les dades relatives a la vigilància de la salut dels treballadors no podran ser usades amb fins discriminatoris ni en perjudici del treballador.

La realització dels exàmens de salut serà dins de la jornada laboral, el temps empleat serà el necessari, incloent-hi el temps de desplaçament i els gastos de transports que seran a càrrec de l'empresa i serà considerat a tots els efectes com a temps efectiu de treball.

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

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

No obstant això, l'empresari i les persones o òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció seran informats de les conclusions que

Artículo 26. Creación de un registro sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo

Además de la obligación legal de las empresas de comunicar a la autoridad laboral los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el ayuntamiento, en colaboración con el Servicio de Prevención establecerá un procedimiento que registre los datos del accidente, los ordene y disponga para su posterior análisis, que permita conocer las causas y proponer medidas preventivas o correctoras que impidan su repetición.

En el seno del CSS de cada corporación se acordará el modelo que mejor se adecue a sus necesidades, aunque en cualquier caso el citado registro deberá contener:

1. Datos de identificación:
 - a) De la persona accidentada: nombre, edad, puesto de trabajo, antigüedad, horario...)
 - b) Fecha, lugar, hora del día y hora de trabajo, día de la semana, testigos...
2. Descripción del accidente/incidente
3. Indicar si es accidente con baja o sin baja
4. Consecuencias del accidente
5. Causas del accidente
6. Evaluación de riesgo potencial
7. Medidas preventivas a adoptar

En el caso de enfermedad de origen laboral se incluirán tanto las enfermedades profesionales como las que puedan tener un origen relacionado con el trabajo.

Artículo 27. Vigilancia de la salud

27.1. La corporación garantizará a su personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Los reconocimientos cumplirán los protocolos específicos para cada puesto de trabajo.

27.2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

27.3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán facilitados a los trabajadores afectados, así como toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

La realización de los exámenes de salud será dentro de la jornada laboral de los mismos, el tiempo empleado será el necesario, incluyendo el tiempo de desplazamiento y los gastos de transportes que correrán a cargo de la empresa y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores del turno de tarde y noche verán compensadas las horas que pierdan por revisión médica, deduciéndose estas de su turno de trabajo. En el caso de los trabajadores del turno de noche, le serán deducidas del día anterior al de la revisión médica.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de

es deriven dels reconeixements efectuats, en relació amb l'aptitud del treballador per a l'exercici del lloc de treball o amb la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció, a fi que puguen desenrotllar correctament les seues funcions en matèria preventiva.

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

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

Article 28. Formació en prevenció, salut i seguretat

Durant la vigència del present acord, la Federació Valenciana de Municipis i Províncies desenrotllarà el marc formatiu adequat per a la presentació de les accions informatives i de divulgació de l'esmentada llei.

Els firmants del present acord, junt amb les administracions competents en la matèria, comunitat autònoma, Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, etc., es comprometen a desenrotllar els estudis i iniciatives pertinents, que a més de millorar les condicions de seguretat i salut del conjunt dels empleats públics, milloren de forma notable el servei i l'atenció al ciutadà.

Article 29. Delegats de prevenció territorials

Dins del marc d'un pla estratègic de prevenció de riscos laborals, com queda recollit en l'apartat anterior, les entitats locals adherides al present acord amb la FVMP, conscients de la necessitat d'aplicar en tots els seus termes la normativa en prevenció de riscos laborals, i amb l'objectiu prioritari de millorar les condicions de treball de les seues empleades i els empleats de manera que es garantisca la seua salut i seguretat, es dotaran de delegats o delegades de prevenció de caràcter territorial.

Article 30. Designació delegats de prevenció

La seua designació es durà a terme per les organitzacions sindicals més representatives en les entitats locals adherides al present acord junt amb la FVMP, a través d'una comissió paritària. El seu nombre i àmbit territorial es determinarà en funció del nombre de centres de treball i de la seua grandària.

Estos delegats o delegades de prevenció territorial es dotaran de les mateixes garanties que la resta de representants dels treballadors i les treballadores, i es dedicaran a jornada completa a les seues funcions.

Per al desenrotllament de les seues funcions, com a mínim, estaran en possessió de la formació acreditativa de nivell intermedi segons el que disposa l'annex V del Reglament dels Serveis de Prevenció (RD 39/1997, de 17 de gener).

Secció II

Assistència jurídica i assegurança d'accident de treball

Article 31. Assistència jurídica

Les corporacions locals estaran obligades a prestar l'assistència jurídica adequada als seus empleats en els casos de conflictes sorgits amb particulars com a conseqüència de la prestació dels seus servicis i dels que puguen derivar-se responsabilitats civils per a la corporació municipal.

Per a cobrir eixa contingència, concertaran una pòlissa de assegurança de responsabilitat civil per accions o omissions culpables o negligents dels treballadors, sempre que estos supòsits tinguen lloc en l'exercici de la seua comesa laboral.

Article 32. Cobertura d'accidents de treball

Les corporacions locals es comprometen, a través del pla de pensions, a garantir en cas d'accident de treball una indemnització, per als supòsits de mort, gran invalidesa, invalidesa permanent o absoluta per un valor mínim de 30.000 euros.

las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

27.4. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

27.5. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 28. Formación en prevención, salud y seguridad

Durante la vigencia del presente acuerdo la Federación Valenciana de Municipios y Provincias desarrollará el marco formativo adecuado para la presentación de las acciones informativas y de divulgación de la citada ley.

Los firmantes del presente acuerdo, junto con las Administraciones competentes en la materia, Comunidad Autónoma, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, etc., se comprometen a desarrollar los estudios e iniciativas pertinentes, que además de mejorar las condiciones de Seguridad y Salud del conjunto de los empleados públicos, mejoran de forma notable el servicio y la atención al ciudadano.

Artículo 29. Delegados de prevención territoriales

Dentro del marco de un plan estratégico de prevención de riesgos laborales, como queda recogido en el apartado anterior, las entidades locales adheridas al presente acuerdo con la FVMP, conscientes de la necesidad de aplicar en todos sus términos la normativa en prevención de riesgos laborales, y con el objetivo prioritario de mejorar las condiciones de trabajo de sus empleadas y los empleados de manera que se garantice su salud y seguridad, se dotarán de Delegados/as de prevención de carácter territorial.

Artículo 30. Designación delegados de prevención

La designación de las/los mismos se llevará a cabo por parte de las organizaciones sindicales más representativas en las entidades locales adheridas al presente acuerdo junto con la FVMP, a través de una comisión paritaria. Su número y ámbito territorial se determinará en función del número de centros de trabajo y del tamaño de los mismos.

Estos delegados/as de prevención territorial se dotarán de las mismas garantías que el resto de representantes de los trabajadores y las trabajadoras, dedicándose a jornada completa a sus funciones.

Para el desarrollo de sus funciones, como mínimo, estarán en posesión de la formación acreditativa de nivel intermedio según lo dispuesto en el anexo V del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997, de 17 de enero).

Sección II

Asistencia jurídica y seguro de accidente de trabajo

Artículo 31. Asistencia jurídica

Las corporaciones locales estarán obligadas a prestar la asistencia jurídica adecuada a sus empleados en los casos de conflictos surgidos con particulares como consecuencia de la prestación de sus servicios y de los que pudieran derivarse responsabilidades civiles para la corporación municipal.

Para cubrir esa contingencia, concertarán póliza de seguro de responsabilidad civil por acciones u omisiones culpables o negligentes de los trabajadores siempre y cuando dichos supuestos tengan lugar en el ejercicio de su cometido laboral.

Artículo 32. Cobertura de accidentes de trabajo

Las corporaciones locales se comprometen, a través del plan de pensiones, a garantizar en caso de accidente de trabajo una indemnización, para los supuestos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente o absoluta por un valor mínimo de 30.000 euros.

Article 33. Suscripció de pòlisses collectives

La FVMP podrà concertar un pla de pensions col·lectiu pel sistema d'ocupació per a totes les administracions locals que suscriuen el present acord, que preveja la cobertura dels supòsits anteriors.

Secció III
L'entorn i el medi ambient

Article 34. Suscripció de pòlisses collectives.

L'increment de la preocupació social pels temes relacionats amb el medi ambient obliga les empreses i, en especial, les administracions públiques a cooperar en la millora de la gestió mediambiental i a extreure l'atenció perquè no es produïsquen danys en el medi ambient que ens rodeja, que podrien ocasionar també danys a la salut dels treballadors. Igualment constitueix un indubtable interès sindical i, per tant, pareix convenient desenvolupar esta matèria de manera que permeta conèixer i salvaguardar el possible impacte ambiental, tant des de la perspectiva interna com externa.

34.1. Els delegats i delegades de prevenció assumiran competències relatives al medi ambient i seran reconeguts com a delegats, també, en esta matèria.

34.2. Es proposaran plans específics sobre minimització, reducció i reciclatge de residus, estalvi i eficiència energètica i de l'aigua, així com plans de substitució de tecnologies, productes i processos contaminants per altres orientats a la producció neta.

34.3. Es facilitarà a les delegades i delegats de prevenció i medi ambient la informació sobre situacions anòmales que es produïsquen relacionades amb el medi ambient, incloent-hi les dades ambientals periòdiques que calguen per a l'anàlisi de les anomalies, així com de les mesures que s'adopten per a resoldre-les. Així mateix, seran consultats i informats prèviament a la presa de decisions sobre inversions o modificacions de processos productius que puguin tindre repercussió sobre el medi ambient, en particular el control d'emissions i el tractament de rebuïjos, i a conèixer el compliment per part de l'empresa de les disposicions legals respecte d'això.

34.4. S'ha de proporcionar a les delegades i delegats de prevenció i medi ambient els mitjans i la informació necessària per al correcte exercici de les seues funcions.

34.5. El temps dedicat a la formació en matèria de medi ambient serà considerat, igual que el relatiu a seguretat i salut laboral, com a temps de treball efectiu.

CAPÍTOL IV
Formació

Article 35. Plans de formació contínua

Les parts que subscriuen el present acord coincideixen plenament en l'anàlisi que determina que la dispersió i la xicoteta grandària de la majoria de les corporacions de la Comunitat Valenciana condicionen en gran manera les possibilitats de rebre formació dels empleats públics, d'una banda, i d'impartir-la per les mateixes administracions, per una altra.

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

Les accions formatives i els objectius base a desenvolupar durant la vigència d'este acord i sota la responsabilitat de les corporacions locals, tendran a cobrir, com a mínim, les bandes formatives definides en un pla de detecció de necessitats formatives que serà elaborat per la Federació Valenciana de Municipis i Províncies i les organitzacions sindicals representatives.

La FVMP, conjuntament amb els sindicats firmants del present acord, aprofundirà en l'elaboració i execució de plans de formació contínua per als empleats públics locals en la línia del que fins ara s'han dissenyat: plans agrupats i/o plans interadministratius, que permeten als xicotets municipis de la Comunitat Valenciana fer efectiva la formació dels seus empleats, compatible amb la prestació dels servicis.

Artículo 33. Suscripción de pólizas colectivas

La FVMP podrá concertar un Plan de pensiones colectivo por el sistema de empleo para todas las administraciones locales que suscriban el presente acuerdo que contemple la cobertura de los supuestos anteriores.

Sección III
El entorno y el medio ambiente

Artículo 34. Suscripción de pólizas colectivas

El incremento de la preocupación social por los temas relacionados con el medio ambiente, obliga a las empresas y, en especial, a las administraciones públicas a cooperar en la mejora de la gestión medioambiental y a extremar el cuidado para que no se produzcan daños en el medio ambiente que nos rodea, que podrían ocasionar también daños a la salud de los trabajadores. Igualmente constituye un indudable interés sindical y, por tanto, parece conveniente desarrollar esta materia de manera que permita conocer y salvaguardar el posible impacto ambiental, tanto desde la perspectiva interna como externa.

34.1. Las/os delegadas/os de prevención asumirán competencias relativas al medio ambiente, siendo reconocidos como delegados, también, en esta materia.

34.2. Se propondrán planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y del agua, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.

34.3. Se facilitará a las delegadas y delegados de prevención y medio ambiente la información sobre situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías, así como de las medidas que se adopten para resolver las mismas. Asimismo, serán consultados e informados previamente a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular el control de emisiones y el tratamiento de desechos, y a conocer el cumplimiento por parte de la empresa de las disposiciones legales al respecto.

34.4. Se debe proporcionar a las delegadas y delegados de prevención y medio ambiente los medios y la información necesaria para el correcto ejercicio de sus funciones.

34.5. El tiempo dedicado a la formación en materia de medio ambiente será considerado, al igual que el relativo a seguridad y salud laboral, como tiempo de trabajo efectivo.

CAPÍTULO IV
Formación

Artículo 35. Planes de formación continua

Las partes que suscriben el presente acuerdo coinciden plenamente en el análisis que determina que la dispersión y el pequeño tamaño de la mayoría de las corporaciones de la Comunidad Valenciana condicionan en gran medida las posibilidades de recibir formación de los empleados públicos, por una parte, y de impartirla por las propias administraciones, por otra.

Por ello y siendo conscientes de la necesidad de hacer un mayor y más importante esfuerzo en materia de formación, en todos los niveles de la estructura, y con la premisa de optimizar la inversión en materia formativa con un procedimiento ágil, económico y eficaz, se establecerán unos objetivos base para la consecución de los fines marcados.

Las acciones formativas y los objetivos base a desarrollar durante la vigencia de este acuerdo y bajo la responsabilidad de las corporaciones locales, tendrán a cubrir, como mínimo, las bandas formativas definidas en un plan de detección de necesidades formativas que será elaborado por la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y las organizaciones sindicales representativas.

La FVMP, conjuntamente con los sindicatos firmantes del presente acuerdo, profundizará en la elaboración y ejecución de planes de formación continua para los empleados públicos locales en la línea de lo que hasta estos momentos se han diseñado: planes agrupados y/o planes interadministrativos, que permitan a los pequeños municipios de la Comunidad Valenciana hacer efectiva la formación de sus empleados, compatibilizándola con la prestación de los servicios.

Article 36. Principis generals per a la formació

– Formació com a element essencial en l'estratègia de canvi de les administracions locals, i com a factor bàsic per a incrementar les qualificacions professionals dels empleats públics.

– Acostar i possibilitar la formació als empleats públics de les entitats locals més xicotetes.

– Proporcionar els temps necessaris per a la realització dels cursos, amb un màxim de 40 hores a l'any, entenent com a temps efectiu de treball l'empleat en la seua realització quan el contingut d'estos siga imprescindible per al correcte exercici del lloc de treball.

– Inserció en l'ocupació (més i millor OOP) vinculada a la formació professional.

– Vincular la formació a l'adaptació de les noves tecnologies, reciclatge professional i desenvolupament de recursos humans, dins dels plans de modernització i qualitat de les administracions públiques.

– Millorar la qualitat en la prestació dels servicis públics.

Article 37. Formació per a la promoció i la carrera professional

– Per a incrementar la motivació, integració i capacitat professional dels empleats públics i per a valorar l'experiència laboral.

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

– Per a validar la formació dins d'un sistema, integrant tot el bagatge que comporta la qualificació professional (antiguitat, experiència, competències transversals, etc.)

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

– Per a l'adaptació a un nou lloc de treball a petició del servici quant a la necessitat d'adaptació a noves tecnologies i/o especialització laboral; este període de formació s'entendrà com a temps de treball a tots els efectes.

Article 38. Objectius en matèria de formació contínua

1. La FVMP es compromet, en col·laboració amb els sindicats firmants d'este acord, a coordinar i planificar les necessitats formatives i desenvolupar els esforços necessaris per a la seua satisfacció.

2. Aquelles corporacions locals que disposen de plans de formació propis, i que cobrisquen les necessitats reals de les seues programacions, podran establir convenis individuals amb la FVMP, per a la coordinació dels seus respectius plans de formació.

3. Cada promotor de plans de formació contínua, quan es tracte d'alguna entitat local, haurà de facilitar anualment en suport informàtic als seus corresponents departaments de personal, i a la FVMP, la relació nominal dels treballadors de l'esmentada Administració que hagen obtingut el corresponent certificat d'assistència o aprofitament. En este suport només haurà de constar la informació següent: promotor del pla de formació; nom i cognoms de l'alumne; entitat local en què treballa, denominació del curs; dates de realització del curs; localitat de realització del curs; nombre d'hores lectives; nombre de crèdits (taula d'equivalència hores=crèdits) i finalment, el programa del curs realitzat.

En el cas que el promotor siga una organització sindical o la mateixa Federació Valenciana de Municipis i Províncies, hauran d'intercanviar entre ells una còpia en suport informàtic (d'acord amb el contingut assenyalat en el paràgraf anterior) per al cas d'alumnes que treballen en qualsevol entitat local del seu àmbit territorial, i esta es comprometrà a tramitar-lo així mateix a l'entitat local que corresponga.

4. La FVMP i els sindicats presents en la comissió de seguiment coordinaran, dissenyaran i gestionaran accions formatives concretes al marge dels plans de l'Institut Nacional d'Administració Pública (INAP) i on les entitats locals que participen efectuaran les aportacions proporcionals al nombre dels seus empleats que hi assistisquen.

5. Aquelles entitats locals que no tinguen capacitat suficient per a elaborar el seu propi pla de formació unitari, entraran a formar part dels plans agrupats. A este efecte, es crearà una mesa FVMP-sindicats per a la planificació, seguiment i control dels plans, tal com preveu l'acord per a la formació contínua de les administracions públiques.

En este sentit, i perquè açò siga efectiu, les corporacions locals es comprometen a facilitar l'assistència als cursos dissenyats dins del Pla

Artículo 36. Principios generales para la formación

– Formación como elemento esencial en la estrategia de cambio de las administraciones locales, y como factor básico para incrementar las cualificaciones profesionales de los empleados públicos.

– Acercar y posibilitar la formación a los empleados públicos de las entidades locales más pequeñas.

– Proporcionar los tiempos necesarios para la realización de los cursos, con un máximo de 40 horas al año, entendiendo como tiempo efectivo de trabajo el empleado en su realización cuando el contenido de estos sea imprescindible para el correcto desempeño del puesto de trabajo.

– Inserción en el empleo (más y mejor OEP) vinculada a la formación profesional.

– Vincular la formación a la adaptación de las nuevas tecnologías, reciclaje profesional y desarrollo de recursos humanos, dentro de los planes de modernización y calidad de las administraciones públicas.

– Mejorar la calidad en la prestación de los servicios públicos.

Artículo 37. Formación para la promoción y la carrera profesional

– Para incrementar la motivación, integración y capacidad profesional de los empleados públicos y para valorar la experiencia laboral.

– Para diferenciar los procesos de promoción de los de ingreso y consolidación.

– Para validar la Formación dentro de un sistema, integrando todo el bagaje que lleva consigo la cualificación profesional (antigüedad, experiencia, competencias transversales, etc.)

– Para favorecer el desarrollo de la modalidad de itinerarios formativos (conformados polivalente y permanente).

– Para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo a petición del servicio en cuanto a la necesidad de adaptación a nuevas tecnologías y/o especialización laboral; este periodo de formación se entenderá como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 38. Objetivos en materia de formación continua

1. La FVMP se compromete, en colaboración con los Sindicatos firmantes de este acuerdo, a coordinar y planificar las necesidades formativas y desarrollar los esfuerzos necesarios para la satisfacción de las mismas.

2. Aquellas corporaciones locales que dispongan de planes de formación propios, y que cubran las necesidades reales de sus programaciones, podrán establecer convenios individuales con la FVMP, para la coordinación de sus respectivos planes de formación.

3. Cada promotor de planes de formación continua, cuando se trate de alguna entidad local, deberá facilitar anualment en soporte informático a sus correspondientes departamentos de Personal, y a la FVMP, la relación nominal de los trabajadores de dicha Administración que hayan obtenido el correspondiente certificado de asistencia o aprovechamiento. En dicho soporte solo deberá constar la siguiente información: promotor del plan de formación; nombre y apellidos del alumno; entidad local en la que trabaja, denominación del curso; fechas de realización del curso; localidad de realización del curso; número de horas lectivas del mismo; número de créditos (tabla de equivalencia horas=créditos) y finalmente, el programa del curso realizado.

En caso de que el promotor sea una organización sindical o la propia Federación Valenciana de Municipios y Provincias, deberán intercambiar entre ellos una copia en soporte informático (de acuerdo con el contenido señalado en el párrafo anterior), para el caso de alumnos que trabajen en cualquier entidad local de su ámbito territorial, comprometiéndose esta tramitarlo asimismo a la entidad local que corresponda.

4. La FVMP y los sindicatos presentes en la comisión de seguimiento coordinarán, diseñarán y gestionarán acciones formativas concretas al margen de los planes del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) y en el que las entidades locales que participan efectuarán las aportaciones proporcionales al número de sus empleados que asistan a la misma.

5. Aquellas entidades locales que no tengan capacidad suficiente para elaborar su propio plan de formación unitario, entrarán a formar parte de los planes agrupados. A tal efecto, se creará una mesa FVMP-sindicatos para la planificación, seguimiento y control de dichos planes, tal y como contempla acuerdo para la formación continua de las administraciones públicas.

En este sentido, y para que esto sea efectivo, las corporaciones locales se comprometen a facilitar la asistencia a los cursos diseñados

Agrupat Interadministratiu de la FVMP, els quals tindran lloc en calendari i horaris adequats.

6. L'Administració facilitarà cursos per a la preparació de les proves per a promoció interna, segons els criteris que establisquen en cada corporació municipal les comissions paritàries de formació.

7. La FVMP durà a terme les negociacions amb els organismes pertinents (INAP, IVAP; MEC, universitats, etc.) per a aconseguir l'homologació o equivalència dels cursos de formació professional que es realitzen amb les titulacions requerides per l'EBEP per a la promoció professional.

En tot allò que no s'ha establert ací, caldrà ajustar-se al que s'ha disposat per al capítol de formació, als acords Administració-sindicats i als acords de formació contínua per a les administracions públiques.

CAPÍTOL V

Vacacions, permisos i llicències

Secció I Vacacions

Article 39. El dret a les vacances anuals

a) El personal de les administracions locals de la Comunitat Valenciana tindrà dret a disfrutar com a mínim, durant cada any natural de servici efectiu, d'unes vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils, o dels dies que en proporció corresponguen, si el temps de prestació de servicis és menor. Seran considerats a estos efectes els dissabtes com a dies no hàbils, sense perjudi de les adaptacions de descans i torn de treball que s'establisquen en els horaris especials.

Les vacances anuals retribuïdes podran disfrutar-se al llarg de tot l'any, a petició del personal, si bé preferentment en el període de juny a setembre si així ho manifesta el treballador o treballadora. En este últim cas, podran disfrutar-se en períodes, sense que cap siga inferior a set dies naturals consecutius. Es podrà utilitzar fins a set dies de manera aïllada al llarg de l'any.

b) Les vacances hauran de disfrutar-se dins del corresponent any natural. No obstant això, de forma excepcional, el president o presidenta de la corporació podrà autoritzar el seu gaudi justificadament l'any posterior si no va poder disfrutar-se per força major. En cap cas podran substituir-se per compensacions econòmiques.

El personal tindrà, no obstant això, dret a l'abonament de la part proporcional de les seues vacances quan el cessament es produïska abans de completar l'any de servici i no haja sigut possible disfrutar-les. En este mateix cas, s'abonarà al viudo o viuda, els fills o filles i els hereus legals, per este orde de prelación quan el personal sotmés a l'àmbit d'aplicació del present conveni muira abans de disfrutar el període vacacional.

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

d) El personal té dret a acumular el període de vacances al permís de paternitat, maternitat, adopció o lactància, inclús quan haja expirat ja l'any natural al qual eixe període corresponga.

e) En tot cas, el personal coneixerà la data de gaudi de les vacances amb almenys dos mesos d'antelació a la data del seu gaudi.

Secció II Llicències

Article 40. Llicències retribuïdes

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

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

dentro del Plan Agrupado Interadministrativo de la FVMP los cuales se realizarán en calendario y horarios adecuados.

6. La Administración facilitará cursos para la preparación de las pruebas para promoción interna, según los criterios que establezcan en cada corporación municipal las Comisiones Paritarias de Formación.

7. La FVMP realizará las negociaciones con los organismos pertinentes (INAP, IVAP; MEC, universidades, etc.) para conseguir la homologación o equivalencia de los cursos de formación profesional que se realizan con las titulaciones requeridas por el EBEP para la promoción profesional.

En lo no establecido aquí, se estará a lo dispuesto para el capítulo de formación, a los acuerdos Administración-sindicatos y a los acuerdos de formación continua para las administraciones públicas.

CAPÍTULO V

Vacaciones, permisos y licencias

Sección I Vacaciones

Artículo 39. El derecho a las vacaciones anuales

a) El personal de las administraciones locales de la Comunitat Valenciana tendrá derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural de servicio efectivo, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que en proporción correspondan, si el tiempo de prestación de servicios fuese menor. Serán considerados a estos efectos los sábados como días no hábiles, sin perjuicio de las adaptaciones de descanso y turno de trabajo que se establezcan en los horarios especiales.

Las vacaciones anuales retribuidas podrán disfrutarse a lo largo de todo el año, a petición del personal, si bien preferentemente en el periodo de junio a septiembre si así lo manifiesta el/la trabajador/a. En este último caso podrán disfrutarse en periodos, sin que ninguno sea inferior a siete días naturales consecutivos. Pudiendo utilizar hasta siete días de manera aislada a lo largo del año.

b) Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural. No obstante, de forma excepcional, el/la presidente/a de la corporación podrá autorizar su disfrute justificadamente el año posterior si no pudo disfrutarse por fuerza mayor. En ningún caso podrán sustituirse por compensaciones económicas.

El personal tendrá, sin embargo, derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año de servicio y no hubiese sido posible disfrutar de las mismas. En este mismo caso, se abonará al viudo/a, los hijos/as y los herederos legales, por este orden de prelación cuando el personal sometido al ámbito de aplicación del presente Convenio fallezca antes de disfrutar el periodo vacacional.

c) El personal tendrá derecho al retraso o interrupción de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad temporal. Asimismo, tendrá derecho a la interrupción del periodo de vacaciones cuando mediase hospitalización justificada no voluntaria, o pautado tratamiento ambulatorio en domicilio para reanudarlas posteriormente hasta completar los días que le resten.

d) El personal tiene derecho a, acumular el periodo de vacaciones al permiso de paternidad, maternidad, adopción o lactancia, incluso cuando haya expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

e) En todo caso, el personal conocerá la fecha de disfrute de las vacaciones con al menos dos meses de antelación a la fecha de su disfrute.

Sección II Licencias

Artículo 40. Licencias retribuidas

a) El personal cuya relación laboral sea indefinida podrá solicitar licencias sin sueldo por tiempo acumulado no superior a seis meses cada tres años.

Durante el periodo de licencia se mantendrán todos los derechos a excepción del de retribución.

b) El personal tindrà dret a disfrutar de les llicències i permisos pels temps i causes que s'estipulen per al personal al servici de l'Administració del Consell, tal com especifica l'article 142 del TRLRL, i l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

En virtut d'això:

a) Cada any natural, es tindrà dret als dies per assumptes particulars fixats per la legislació aplicable i seran disfrutats a elecció de l'empleat o empleada.

En tot cas, els dies per assumptes particulars es disfrutaran dins de l'any natural i fins al 15 de gener següent.

El personal podrà distribuir els dies a la seua conveniència, els sol·licitarà amb almenys cinc dies hàbils d'antelació i sense cap justificació. Excepcionalment es podran sol·licitar amb menys del termini indicat anteriorment quan es tracte de casos d'urgència, i en este cas, haurà de ser justificada.

Els dies d'assumptes propis anuals podran ser acumulats als permisos de maternitat, lactància, paternitat, acolliment i adopció, inclús havent expirat ja l'any a què tal període corresponga.

Els dies anuals d'assumptes propis correspondran per any natural de prestació de servicis efectius. En els casos de llicència sense retribució o de reingrés, quan el temps de servicis prestats siga menor, es disfrutará un nombre de dies proporcional al temps treballat, a raó d'un dia per cada dos mesos treballats, arrodonint-se a l'alça a favor del personal sol·licitant. Esta previsió no s'aplicarà al supòsit de reingrés després d'haver disfrutat d'una excedència per atenció de fills o familiars, situació que s'entendrà com de treball efectiu.

b) S'estarà exempt de l'assistència al treball els dies 24 i 31 de desembre.

c) Llicència per cursos externs

L'òrgan competent de l'ajuntament podrà concedir fins a 40 hores a l'any per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, retribuïdes quan coincidisquen amb l'horari de treball, el curs es trobe homologat, el contingut del mateix estiga directament relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional del personal en l'administració i no ho impedisquen les necessitats del servici. La denegació serà motivada.

El temps d'assistència a cursos, seminaris o jornades de formació organitzats per l'òrgan competent en matèria de formació, o per les organitzacions sindicals firmants de l'acord Administració-sindicats en matèria de formació contínua, serà dins de la jornada laboral. En cas distint, es computarà com a jornada laboral.

Durant els permisos de maternitat, paternitat i excedències per atenció de fills/as o familiars, el personal podrà participar en els cursos de formació i perfeccionament.

Amb l'objecte d'actualitzar els coneixements del personal, s'atorgarà preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per a participar en els cursos de formació als qui s'hagen incorporat al servici actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagen reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones majors dependents o persones amb discapacitat. En els supòsits de treball nocturn es podrà optar a la nit anterior o posterior al fet causant, per al seu inici.

d) Llicència per estudis

1. L'òrgan competent podrà concedir llicència de fins a 12 mesos per a la formació en matèries directament relacionades amb la carrera professional en les administracions públiques.

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

3. El curs haurà de ser homologat prèviament per l'òrgan competent en matèria de formació.

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

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

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

b) El personal tendrá derecho a disfrutar de las licencias y permisos por los tiempos y causas que se estipulan para el personal al servicio de la Administración del Consell tal y como especifica el artículo 142 del TRLRL, y el Estatuto Básico del Empleado Público.

En su virtud:

a) Cada año natural, se tendrá derecho a los días, por asuntos particulares fijados por la legislación aplicable y serán disfrutados a elección del empleado/a.

En todo caso, los días por asuntos particulares se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 15 de enero siguiente.

El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, solicitándolos con al menos cinco días hábiles de antelación y sin justificación alguna. Excepcionalmente se podrán solicitar con menos del plazo indicado anteriormente cuando se trate de casos de urgencia, en cuyo caso, deberá ser justificada.

Los días de asuntos propios anuales podrán ser acumulados a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aun habiendo expirado ya el año a que tal período corresponda.

Los días anuales de asuntos propios corresponderán por año natural de prestación de servicios efectivos. En los casos de licencia sin retribución o de reingreso, cuando el tiempo de servicios prestados fuese menor, se disfrutarán un número de días proporcional al tiempo trabajado, a razón de un día por cada dos meses trabajados, redondeándose al alza a favor del personal solicitante. Esta previsión no se aplicará al supuesto de reingreso después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijos o familiares, situación que se entenderá como de trabajo efectivo.

b) Se estará exento de la asistencia al trabajo los días 24 y 31 de diciembre.

c) Licencia por cursos externos

El órgano competente del ayuntamiento podrá conceder hasta 40 horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, retribuibles cuando coincidan con el horario de trabajo, el curso se encuentre homologado, el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional del personal en la administración y no lo impidan las necesidades del servicio. La denegación será motivada.

El tiempo de asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación organizados por el órgano competente en materia de formación, o por las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo Administración-sindicatos en materia de formación continua, se realizará dentro de la jornada laboral. En caso distinto, se computará como jornada laboral.

Durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijos/as o familiares, el personal podrá participar en los cursos de formación y perfeccionamiento.

Con el objeto de actualizar los conocimientos del personal, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad. En los supuestos de trabajo nocturno se podrá optar por la noche anterior o posterior al hecho causante, para su inicio.

d) Licencia por estudios

1. El órgano competente, podrá conceder licencia de hasta 12 meses para la formación en materias directamente relacionadas con la carrera profesional en las administraciones públicas.

2. La materia elegida por el/la interesado/a, de la que se requiere que sea de interés para la mejora en la calidad y prestación del servicio público, debe ser aceptada por el órgano que la conceda.

3. El curso deberá ser homologado previamente por el órgano competente en materia de formación.

4. Durante el disfrute de la presente licencia, se tendrá derecho exclusivamente a la percepción de las retribuciones básicas.

5. Al finalizar el período de licencia por estudios el personal beneficiario presentará al órgano competente en materia de formación, una memoria global del trabajo desarrollado así como una certificación académica de los estudios realizados.

La no presentación por parte de la beneficiaria/o o el beneficiario de la memoria y la certificación académica correspondiente implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.

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

7. La dita llicència es podrà sol·licitar cada cinc anys, sempre que estos s'hagen prestat en servici actiu ininterrompudament.

Si es treballava en període nocturn, es podrà optar a la nit anterior o posterior al fet causant per al seu inici.

Article 41. Llicències sense retribució

Disposicions comunes a les llicències sense retribució

1. Les llicències sense retribució, en tot cas, es faran en períodes continuats i ininterromputs.

2. Per a poder demanar una nova llicència hauran de passar, com a mínim, tres dies laborables entre el període que es demana i el tingut abans.

a) Llicència per interès particular

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

2. Esta llicència es demanarà, excepte en casos excepcionals degudament justificats, amb una antelació mínima de trenta dies respecte de la data d'inici, i haurà de resoldre's almenys quinze dies abans de la data indicada. La denegació haurà de ser motivada.

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

4. Esta llicència tindrà la consideració de servicis efectivament prestats als efectes d'antiguitat i consolidació de grau personal.

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

En este supòsit, i quan coincidisca amb un mes natural o el supere, haurà de descomptar-se de la vacació anual el temps proporcional de la llicència sense retribució ja disposada.

b) Llicència per malaltia de familiars o persones dependents a càrrec

1. Si el sol·licitant té a càrrec el cònjuge, la parella de fet o un familiar en línia directa o col·lateral fins a segon grau, per consanguinitat o afinitat, amb una malaltia greu o irreversible que necessite atenció continuada, podrà demanar la llicència per malaltia de familiars amb una duració màxima d'un any.

2. El període d'esta llicència tindrà la consideració de servicis efectivament prestats als efectes exclusivament del còmput d'antiguitat i consolidació de grau, però no constituirà causa d'alta especial en el règim de previsió social.

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

c) Llicència per a perfeccionament professional

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

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

3. Esta llicència tindrà la consideració de servicis efectivament prestats.

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

Secció III
Permisos

Article 42. Dies compensatoris

Cada any la direcció general competent en matèria de funció pública ajustarà les desviacions produïdes pels dies festius que coincidisquen en dissabte o diumenge, que tindran el mateix tractament que els dies de permís per assumptes propis.

6. En cualquier momento que se aprecie que la persona seleccionada no cumple los requisitos establecidos en el párrafo primero de este artículo se le revocará la licencia por el mismo órgano que resolvió su concesión.

7. Dicha licencia se podrá solicitar cada cinco años, siempre que estos se hayan prestado en servicio activo ininterrumpidamente.

Si se trabajase en periodo nocturno se podrá optar por la noche anterior o posterior al hecho causante para su inicio.

Artículo 41. Licencias sin retribución

Disposiciones comunes a las licencias sin retribución

1. Las licencias sin retribución, en cualquier caso, deberán comprender períodos continuados e ininterrumpidos.

2. Para poder solicitar una nueva licencia será necesario que transcurran, como mínimo, tres días laborables entre el período que se solicita y el anteriormente disfrutado.

a) Licencia por interès particular

1. Con una duración máxima de seis meses cada tres años, el órgano competente, podrá conceder licencia por interès particular.

2. Esta licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima, respecto de la fecha de su inicio, de treinta días, y deberá resolverse, como mínimo, con quince días de antelación a dicha fecha. Su denegación deberá ser motivada.

3. La Administración, mientras dure esta licencia sin retribución, mantendrá al personal en alta especial en el régimen de previsión social que corresponda.

4. Esta licencia tendrá la consideración de servicis efectivament prestados, a los efectos de antigüedad y consolidación de grado personal.

De la consideración anterior se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales.

En este supuesto, y cuando coincida con un mes natural o lo supere, deberá descontarse de la vacación anual el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

b) Licencia por enfermedad de familiares o personas dependientes a cargo

1. En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho o familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, que tenga a su cargo con el solicitante, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse la licencia por enfermedad de familiares, con una duración máxima de un año.

2. El período que dure esta licencia tendrá la consideración de servicis efectivament prestados, a los efectos exclusivament del cómputo de antigüedad y consolidación de grado, pero no constituirá causa de alta especial en el régimen de previsión social.

3. A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

c) Licencia para perfeccionamiento profesional

1. El órgano competente podrá conceder licencias no retribuïdas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

2. La administración mantendrá al personal con alta especial, en el régimen de previsión social que corresponda, mientras dure la licencia sin sueldo.

3. Esta licencia tendrá la consideración de servicis efectivament prestados.

Si se trabajase en periodo nocturno se podrá optar por la noche anterior o posterior al hecho causante, para iniciar el permiso.

Sección III
Permisos

Artículo 42. Días compensatorios

Cada año la dirección general competente en materia de función pública ajustará las desviaciones producidas por los días festivos que coincidan en sábado o domingo, que tendrán igual tratamiento que los días de permiso por asuntos propios.

Article 43. Permís per matrimoni o unió de fet

1. El personal tindrà dret a permís el dia del seu matrimoni o de la inscripció de la seua unió de fet.
2. El personal també tindrà dret a permís el dia del matrimoni o inscripció de la unió de fet dels pares, pares polítics, germans, germans polítics, fills, fills del cònjuge o parella de fet, néts i iaïos.
3. Si el lloc de la celebració està a més de 100 quilòmetres des de la localitat de residència del personal interessat, el permís serà de dos dies naturals consecutius.

Article 44. Permís per matrimoni o unió de fet

1. El personal podrà disposar de 15 dies naturals i consecutius per matrimoni o inscripció en el Registre d'Unions de Fet de la Comunitat Valenciana o en qualsevol altre registre públic oficial d'unions de fet.
2. Este permís pot acumular-se al període vacacional i no cal gastar-lo necessàriament a continuació del fet causant.
3. El personal que dispose d'este permís per inscripció en un registre d'unions de fet no podrà tindre'l de nou si contrau matrimoni posteriorment amb la mateixa persona.

Article 45. Permís mèdic i assistencial

1. El personal podrà acudir durant la jornada laboral, per necessitats pròpies o de menors, ancians o discapacitats físics, psíquics o sensorials a càrrec seu, a:
 - a) Consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic durant el temps indispensable per a fer-les.
 - b) Reunions de coordinació dels seus centres d'educació especial.
 - c) Consultes de suport addicional en l'àmbit sociosanitari.
2. Les absències de la jornada de treball causades per qualsevol dels motius enumerats en l'apartat 1 duraran el temps indispensable per a dur-les a terme, i hauran de ser justificades.

Article 46. Permís per defunció

1. Per mort del cònjuge o parella de fet o d'un familiar de primer grau, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de quatre dies, quan haja passat en la mateixa localitat, i de sis dies quan haja sigut en una localitat a més de 100 quilòmetres del lloc de residència del personal.
2. Per mort d'un familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de tres dies, quan haja passat en la mateixa localitat, i de cinc dies quan haja sigut en una localitat a més de 100 quilòmetres del lloc de residència del personal.
3. Este permís es prendrà en dies hàbils a partir del fet causant.
4. Este permís és compatible i no necessàriament consecutiu amb el de l'article següent.

Article 47. Permís per malaltia greu o accident, hospitalització o intervenció quirúrgica que necessite repòs domiciliari

1. Per malaltia greu del cònjuge o accident, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari del cònjuge o parella de fet o d'un familiar de primer grau, en línia directa, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de quatre dies.

Si el fet causant passara a més de 100 quilòmetres de la localitat de residència del personal, el permís serà de sis dies.
2. Per malaltia greu d'un familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de tres dies.

Si el fet causant passara a més de 100 quilòmetres de la localitat de residència del personal, el permís serà de 5 dies.
3. Es tindrà dret a este permís cada vegada que s'acredite una nova situació de gravetat.
4. En el cas que l'hospitalització fóra inferior als dies a què per malaltia greu es tinguera permís i no hi haguera certificat de gravetat, el permís es reduirà als dies que efectivament el familiar de l'afectat haja estat hospitalitzat.

Artículo 43. Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho

1. El personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho.
2. Asimismo, el personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración del matrimonio o inscripción de la unión de hecho de sus padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos del cónyuge o pareja de hecho, nietos y abuelos.
3. Si el lugar en el que se realiza la celebración superara la distancia de 100 kilómetros, computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

Artículo 44. Permiso por matrimonio o unión de hecho

1. El personal podrá disfrutar de 15e días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.
2. Este permiso puede acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante.
3. El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

Artículo 45. Permiso médico y asistencial

1. El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales a su cargo, a:
 - a) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.
 - b) Reuniones de coordinación de sus centros de educación especial.
 - c) Consultas de apoyo adicional en el ámbito sociosanitario.
2. Las ausencias de la jornada de trabajo causadas por cualquiera de los motivos enumerados en el apartado 1 durarán el tiempo indispensable para su realización, y deberán ser justificadas.

Artículo 46. Permiso por fallecimiento

1. Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de cuatro días, cuando suceda en la misma localidad, y seis días cuando sea en distinta localidad a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal.
2. Por fallecimiento de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de tres días, cuando suceda en la misma localidad, y cinco días cuando sea en distinta localidad a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal.
3. Este permiso se tomará en días hábiles a partir del hecho causante.
4. Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del artículo siguiente.

Artículo 47. Permiso por enfermedad grave o accidente, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario

1. Por enfermedad grave del cónyuge o accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de cuatro días.

Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de seis días.
2. Por enfermedad grave de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de tres días.

Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de cinco días.
3. Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.
4. En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado.

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

6. Este permís és compatible i no necessàriament consecutiu amb el de l'article anterior.

Article 48. Permís per proves selectives i exàmens

El personal disposarà de permís el dia de l'examen per a concórrer a proves selectives per a l'ingrés en qualsevol administració pública, a exàmens finals i a la resta de proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, encara que la realització de l'exercici siga compatible amb la jornada laboral.

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

Article 49. Permís per deure inexcusable i per motius derivats de la conciliació familiar

1. Es tindrà dret al temps indispensable per a complir un deure inexcusable, de caràcter públic i personal, o per motius de conciliació laboral.

2. S'entendrà per deure de caràcter públic i personal:

a) Citacions de jutjats, tribunals de justícia, comissaries, o qualsevol altre organisme oficial.

b) Compliment de deures ciutadans derivats d'una consulta electoral.

c) Assistència a reunions dels òrgans de govern i comissions que en depenen quan deriven estrictament del càrrec electiu de regidor, o de diputat.

d) Assistència com a membre a les sessions d'un tribunal de selecció o provisió, amb nomenament de l'autoritat pertinent.

e) Compliment d'obligacions que generen a l'interessat una responsabilitat de tipus civil, social o administrativa.

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

a) Assistir a les tutories o reunions amb els professors.

b) Fer tràmits previs a l'adopció o acolliment.

Article 50. Permisos per funcions representatives

Per a fer funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que es determine.

Article 51. Permisos per trasllats de domicili habitual

Per trasllat de domicili, sense canvi de residència, un dia. Quan comporte canvi de residència, dos dies.

Article 52. Permisos per interrupció de l'embaràs

Per interrupció de l'embaràs, la treballadora tindrà dret a sis dies naturals i consecutius a partir del fet causant, sempre que no estiga en situació d'incapacitat temporal.

Article 53. Permís per maternitat en cas de part

En el supòsit de part, la duració del permís serà de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el cas de part múltiple en dos setmanes més per cada fill a partir del segon. S'incrementarà en dos setmanes més en cas de naixement de fill amb discapacitat.

El permís se'l distribuirà l'empleada pública sempre que sis setmanes siguen les immediatament posteriors al part.

En el cas de mort de la mare, amb independència que ella fera o no algun treball, el pare podrà fer ús de tot o, si és el cas, de la part que quede del permís, computat des de la data del part i sense descomptar la part que la mare haguera pogut fer servir abans del part.

No obstant això, i sense perjudi de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que els progenitors treballen, ella, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare dispose d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de forma simultània o successiva amb el de la mare, encara que en el moment que siga efectiva la incorporació al treball de la mare ella estiga en situació d'incapacitat transitòria.

5. En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, los días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternos, a petición del personal.

6. Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del artículo anterior.

Artículo 48. Permiso por pruebas selectivas y exámenes

El personal dispondrá de permiso el día del examen para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier administración pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral.

Si se trabajase en periodo nocturno se podrá optar por la noche anterior o posterior al hecho causante, para iniciar el permiso.

Artículo 49. Permiso por deber inexcusable y por motivos derivados de la conciliación familiar

1. Se tendrá derecho para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, o por motivos de conciliación laboral al tiempo indispensable.

2. Se entenderá por deber de carácter público y personal:

a) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarias, o cualquier otro organismo oficial.

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

c) Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejal/a, así como de diputada o diputado.

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

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

3. Se tendrá derecho por los siguientes motivos derivados de la conciliación familiar, para:

a) Asistir a las tutorías o reuniones con los/las profesores/as.

b) Para realizar trámites previos a la adopción, acogimiento.

Artículo 50. Permisos por funciones representativas

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

Artículo 51. Permisos por traslados de domicilio habitual

Por traslado de domicilio, sin cambio de residencia un día. Cuando implique cambio de residencia se ampliará a dos días.

Artículo 52. Permisos por interrupción del embarazo

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

Artículo 53. Permiso por maternidad en caso de parto

En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrompidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Se incrementará en dos semanas más en caso de nacimiento de hijo o hija con discapacidad.

El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso de la parte que le reste del mismo, computado desde la fecha del parto y sin descontar la parte que la madre hubiera podido disfrutar antes del parto.

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 los progenitores trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrompida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, aunque en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre, esta se encuentre en situación de Incapacidad Transitoria

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i els altres en què el nouat necessite, per alguna condició clínica, hospitalització després del part per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nadó estiga hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En els casos de part prematur i en els que, per qualsevol altra causa, el nouat haja de quedar-se hospitalitzat després del part, el permís podrà computar-se, a instància de la mare o, a falta d'això, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'este còmput les primeres sis setmanes després del part, de descans obligatori per a la mare. Mentre dure l'hospitalització posterior al part prevista en este paràgraf, el personal tindrà dret a absentar-se del treball durant dos hores diàries mentres continue esta situació i amb justificació prèvia, percebent les retribucions íntegres.

En cas de mort del fill, el permís no es reduirà llevat que ella demanara reincorporar-se una volta acabades les sis setmanes de la mare.

CAPÍTOL VI

Conciliació de la vida laboral i familiar

Secció I

Article 54. Jornada laboral i conciliació

La jornada laboral, adaptada a la normativa vigent, es fixarà d'acord amb els representants sindicals en la Mesa General de Negociació, on s'establirà un horari genèric i l'adequació dels horaris especials. En tots els casos s'establiran criteris que permeten conciliar la prestació del servici al ciutadà amb la vida familiar.

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

El temps d'assistència a cursos, seminaris o jornades de formació organitzats per l'òrgan competent o per les organitzacions sindicals que firmen l'acord administració-sindicats en matèria de formació contínua, computarà com a temps de treball efectiu a tots els efectes, tant si té lloc dins de la jornada laboral com fora.

Article 55. Reducció de la jornada per conciliació

S'amplien els supòsits de la reducció de jornada previstos en la normativa vigent en els casos següents:

a) Tindrà dret a una reducció de la jornada amb disminució proporcional de retribucions el personal que per raons de guarda legal tinga a càrrec algun xiquet o xiqueta de 12 anys o menor o una persona dependent, familiars que necessiten dedicació especial, per raó d'edat, accident o malaltia, que no puguen valdre's per ells mateixos per declaració de l'òrgan competent de l'administració sanitària, o una persona amb discapacitat que no exercisca activitat retribuïda. A estos efectes tindrà la consideració de familiar el cònjuge o parella de fet.

b) Per a fer efectiva esta protecció o el dret a l'assistència social integral, tindran dret a una reducció de la jornada amb disminució proporcional de retribucions les empleades públiques víctimes de violència de gènere, prèvia acreditació de la situació de violència exercida sobre elles durant el temps que els servicis socials o de salut, segons siga procedent, acrediten. Esta reducció és compatible amb les altres reduccions previstes en l'acord.

c) El personal que per raó de convivència haja d'atendre directament el cònjuge, la parella de fet o un familiar de primer grau per raó de malaltia molt greu, o algun disminuït físic, psíquic o sensorial amb una minusvalidesa igual o superior al 33 %, acreditada per òrgan competent, que tampoc no tinga activitats retribuïdes que superen el salari mínim interprofessional, o que necessite hospitalització en institució sanitària o domiciliària, tindrà una reducció de fins al 50 % de la jornada laboral, de caràcter retribuït, durant el termini d'un mes. Este permís podrà gastar-se de manera acumulada en 15 dies, de manera continuada o no durant eixe mes. Si hi haguera més d'un beneficiari d'este dret que fóra personal de la mateixa corporació firmant, podran gastar-lo de forma parcial, sense que en cap cas, sumant-los, pugua excedir el termini màxim.

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre. Mientras dure la hospitalización posterior al parto prevista en este párrafo, el personal tendrá derecho a ausentarse durante dos horas diarias en tanto permanezca esta situación y previa justificación, percibiendo las retribuciones íntegras.

En caso de fallecimiento del hijo o hija, el permiso no se reducirá salvo que finalizadas las seis semanas de la madre, esta solicitara reincorporarse.

CAPÍTULO VI

Conciliación de la vida laboral y familiar

Sección I

Artículo 54. Jornada laboral y conciliación

La jornada laboral, con adaptación a la normativa vigente se fijará de acuerdo con los representantes sindicales en el seno de la Mesa General de Negociación, estableciendo un horario genérico y la respectiva adecuación de los horarios especiales. En todos los casos, se establecerán criterios que permitan conciliar la prestación del servicio al ciudadano con la vida familiar.

Para ello la corporación se compromete a revisar las jornadas de trabajo existentes por servicios estudiar las modificaciones que sean posibles y que garanticen el principio básico establecido en el párrafo anterior.

El tiempo de asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación organizados por el órgano competente o por las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo administración-sindicatos, en materia de formación continua, computará como tiempo de y trabajo efectivo a todos los efectos, tanto si tiene lugar dentro de la jornada laboral, como fuera de ella.

Artículo 55. Reducción de la jornada por conciliación

Se amplían los supuestos de la reducción de jornada previstos en la normativa vigente en los siguientes casos:

a) Tendrá derecho a una reducción de su jornada con disminución proporcional de retribuciones el personal que por razones de guarda legal tenga su cargo algún niño o niña de 12 años o menor o una persona dependiente, familiares que requieran especial dedicación, por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo a declaración del órgano competente de la administración sanitaria o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuïda. A estos efectos tendrán la consideración de familiar el cónyuge o pareja de hecho.

b) Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada con disminución proporcional de retribuciones las empleadas públicas víctimas de violencia de género, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda acredite. Esta reducción es compatible con las demás reducciones previstas en el acuerdo.

c) El personal que por razón de convivencia tenga a su cuidado directo/que deba atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave la persona dependiente a cargo, algún disminuido físico, psíquico o sensorial con una minusvalía igual o superior al 33 %, acreditada por órgano competente, y no desempeñe actividades retribuïdas que superen el salario mínimo interprofesional, o que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, de carácter retribuïdo, durante el plazo de un mes. Este permiso podrá disfrutarse de manera acumulada en 15 días, a disfrutar de manera continuada o no durante ese mes. Si hubiera más de un beneficiario de este derecho que fuera personal de la misma corporación firmante, podrán disfrutarlo de forma parcial, sin que en ningún caso la suma de los mismos pueda exceder del plazo máximo.

d) Tindrà dret a una reducció de fins a la mitat de la jornada amb deducció de retribucions, el personal que per malaltia llarga o crònica no puga fer la jornada laboral completa, amb la certificació prèvia d'extrem per la Unitat de Valoració d'Incapacitats. Esta reducció és compatible amb les altres reduccions.

e) Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagen de quedar-se hospitalitzats després del part, el personal tindrà dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dos hores, amb la disminució proporcional de les retribucions.

f) Per necessitat d'atendre un familiar de primer grau, el personal tindrà dret a demanar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes. Si hi haguera més d'un titular d'este dret pel mateix fet causant, el temps d'esta reducció es podrà prorratejar entre ells, sempre amb el respecte del termini màxim d'un mes.

En tots estos casos no hi haurà deducció de retribucions quan la reducció de la jornada no supere l'hora diària. Esta particularitat no suposarà en cap cas exempció de fer la jornada de vesprada. En el cas de guarda legal de xiquets de dotze anys o menys, només es disposarà de la reducció d'una hora diària sense deducció de retribucions quan l'òrgan competent de l'administració sanitària acredite que el menor necessita dedicació especial.

En tots els supòsits li correspon a la persona afectada concretar la proporció de reducció i l'horari.

El personal haurà d'informar el responsable de la seua unitat administrativa, amb quinze dies d'antelació, de la data en què es reincorporarà a la jornada ordinària.

Article 56. Flexibilitat horària i tipus de jornada per conciliació

Dins del còmput mensual d'hores a treballar i en funció del servei de què es tracte el personal tindrà major capacitat per a decidir l'horari laboral propi, dins d'uns marges fixos i d'una major flexibilitat.

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

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

a) En un màxim d'una hora per als que tinguen a càrrec persones grans que requerisquen una dedicació especial, fills menors de 12 anys, o xiquets en acolliment preadoptiu o permanent encara que siga provisional, de l'edat citada, i qui tinga a càrrec persones amb discapacitat o afinitat o persona dependent tutelada per resolució judicial amb qui convisca.

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

c) En un màxim de dos hores per als que tinguen fills o xiquets en acolliment preadoptiu o permanent encara que siga provisional, amb discapacitat, a fi de conciliar els horaris educatius ordinaris d'integració i educació especial, o amb altres centres on estos discapacitats reben atenció, amb els horaris propis dels llocs de treball. A més podran absentar-se del treball pel temps indispensable per a assistir a reunions de coordinació del centre de coordinació especial on reba tractament o per a acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

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

En el cas del personal subjecte a horaris especials, l'aplicació d'estes mesures de flexibilitat horària es negociaran en la MGNEP de manera que es permeta l'adequació individual sense que no s'alteren substancialment la prestació del servei a la ciutadania ni la carrera professional.

Els permisos de maternitat podran tindre's en règim de jornada completa o a temps parcial, a sollicitud dels empleats i si ho permeten les necessitats del servei. En el supòsit de part, s'exclouen d'esta possibilitat les sis primeres setmanes de descans obligatori per a la mare.

d) Tendrá derecho a una reducción de hasta la mitad de su jornada con deducción de retribuciones, el personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, previa certificación de este extremo por la Unidad de Valoración de Incapacidades. Esta reducción es compatible con las restantes reducciones.

e) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

f) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el personal 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.

En todos estos casos, no generará deducción de retribuciones cuando la reducción de la jornada no supere la hora diaria. Esta particularidad en ningún caso supondrá exención de la realización de la jornada de tarde. En el caso de guarda legal de niños de doce o menos años, únicamente se disfrutará la reducción de una hora diaria sin deducción de retribuciones, cuando se acredite por órgano competente de la administración sanitaria que el menor requiere especial dedicación.

En todos los supuestos le corresponde a la persona afectada concretar la proporción de reducción y el horario.

El personal deberá informar al responsable de su unidad administrativa, con quince días de antelación, de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 56. Flexibilidad horaria y tipo de jornada por conciliación

Dentro del cómputo mensual de horas a trabajar y en función del servicio del que se trate el personal tendrá mayor capacidad para decidir su propio horario laboral, dentro de unos márgenes fijos y una mayor flexibilidad.

Se establecerá una franja de horas fijas de obligada presencia y un horario flexible comprendido entre unos márgenes que hagan factible la recuperación de las horas hasta llegar al cómputo mensual establecido.

En todo caso se podrá flexibilitar el horario fijo del personal en los siguientes supuestos:

a) En un máximo de una hora para quienes tengan a su cargo personas mayores que requieran una especial dedicación, hijos/as menores de 12 años, así como niños o niñas en acogimiento tanto preadoptivo como permanente aunque estos sean provisionales, de dicha edad y quien tenga a su cargo a personas con discapacidad o afinidad o persona dependiente tutelada por resolución judicial con quien conviva.

b) En un máximo de dos horas cuando se trata de familias monoparentales y, con carácter excepcional y para un tiempo limitado, previa autorización, por motivos relacionados con la atención a la familia.

c) En un máximo de dos horas para quienes tengan hijos o hijas, niños o niñas en acogimiento tanto preadoptivo como permanente aunque estos sean provisionales, con discapacidad con el fin de conciliar los horarios educativos ordinaris de integración y educación especial, así como con otros centros donde estos discapacitados reciban atención, con los propios horarios de los puestos de trabajo. Además podrán ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de coordinación especial donde se reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

d) El tiempo necesario y en su caso la adaptación del turno de trabajo para el personal víctima de violencia sobre la mujer, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales o de salud, según proceda.

En el caso del personal sujeto a horarios especiales, la aplicación de estas medidas de flexibilidad horaria se negociarán las fórmulas de su aplicación en la MGNEP de forma que se permita la adecuación individual de manera que no se vean sustancialmente alteradas la prestación del servicio a la ciudadanía ni la carrera profesional.

Los permisos de maternidad podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los empleados/as y si lo permiten las necesidades del servicio. En el supuesto de parto, se excluyen de esta posibilidad las seis primeras semanas de descanso obligatorio para la madre.

Article 57. Permis en cas d'adopció o acolliment

En els supòsits d'adopció o d'acolliment, preadoptiu o permanent, encara que siguin provisionals i amb independència de l'edat del menor, el permís tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dos setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a l'elecció del personal, o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constituïx l'adopció. S'incrementarà en dos setmanes més en cas d'adopció o d'acolliment, preadoptiu o permanent, encara que siga provisional, de fill amb discapacitat.

En el cas que els dos progenitors treballen, el permís es distribuirà a opció del personal, i podran disposar-ne de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs.

En els casos d'ús simultani de períodes de descans, la suma no podrà sobrepassar les setze setmanes previstes en els apartats anteriors o les que corresponguen en cas de part múltiple.

En els supòsits d'adopció o acolliment internacional, quan siga necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el permís de maternitat previst podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constituïx l'adopció. Es tindrà dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de duració, que podrà fraccionar-se o ser continuat en funció de la tramitació que es necessite en el país d'origen del menor.

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

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

Els supòsits d'adopció o acolliment, preadoptiu, permanent o simple, previstos en este article, seran els que s'establisquen així en el Codi Civil o en les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulen. L'acolliment simple haurà de tindre una duració no inferior a un any.

També s'ampliarà en dos setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors amb més de sis anys d'edat que per les seues circumstàncies i experiències personals o que per vindre de l'estranger, tinguen dificultats especials d'inserció social i familiar degudament acreditades pels servicis socials competents. El temps transcorregut durant l'ús d'este permís es computarà com de servici efectiu a tots els efectes, es garantirà la plenitud de drets econòmics del personal durant tot el període de duració del permís, i, si és el cas, durant els períodes posteriors a haver-lo usat, si d'acord amb la normativa aplicable el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període d'ús del permís.

En tot cas l'ús d'este permís no impedirà participar en els cursos de formació que convoque l'administració. Durant el temps de permís, en tots els supòsits, l'empleat públic podrà participar en els cursos de formació per als empleats de l'Administració local, i serà l'administració l'encarregada de donar informació dels cursos a este personal.

Article 58. Permis en cas d'adopció internacional

En els supòsits d'adopció internacional, quan siga necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el personal tindrà dret a un permís de fins a dos mesos de duració amb la percepció durant este període de les retribucions bàsiques de conformitat amb l'article 49.b paràgraf 6 de l'EBEP. L'administració pot acordar complementar-les.

Article 59. Permis de paternitat per naixement, adopció o acolliment

Es tindrà dret a 20 dies per naixement, adopció o acolliment, preadoptiu o permanent, encara que siga provisional, d'un fill, que usará l'altre progenitor a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constituïx l'adopció. Si el pare renuncia amb caràcter

Artículo 57. Permiso en caso de adopción o acogimiento

En los supuestos de adopción o de acogimiento, preadoptivo o permanente, aunque estos sean provisionales y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a la elección del personal, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Se incrementará en dos semanas más en caso de adopción o de acogimiento, preadoptivo o permanente aunque estos sean provisionales de hijo o hija con discapacidad.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción del personal, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

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

En los supuestos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado/a, el permiso de maternidad previsto podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Se tendrá derecho además, a un permiso de hasta dos meses de duración, que podrá fraccionarse o ser continuado en función de la tramitación que requiera en el citado país origen del menor.

Este permiso se disfrutará también, en las mismas condiciones, en los supuestos en los que se constituya judicialmente una tutela sobre menores que conlleve la convivencia permanente entre el tutor o tutora y los menores tutelados

Con independencia del permiso de adopción internacional, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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 se regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

También se ampliará en dos semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores con más de seis años de edad que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del personal y 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.

En todo caso el disfrute de este permiso no impedirá la participación en los cursos de formación que convoque la Administración. Durante el disfrute del mismo en todos los supuestos, el empleado y/o empleada pública podrán participar en los cursos de formación que se convoquen para los empleados de la Administración local, siendo la administración la encargada de informar a este personal de los cursos.

Artículo 58. Permiso en caso de adopción internacional

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el personal tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo las retribuciones básicas de conformidad con el artículo 49.b párrafo 6 del EBEP pudiéndose acordarse por la administración complementarlas.

Artículo 59. Permiso de paternidad por nacimiento, adopción o acogimiento

Se tendrá derecho a 20 días por nacimiento, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente aunque estos sean provisionales, de un hijo o una hija, que disfrutará 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. Previa

previ a este permís, podrà tindre'l el cònjuge o la parella de fet de la mare.

En els casos de part prematur i en els que, per qualsevol altra causa, el nounat haja de quedar-se hospitalitzat a continuació del part, el permís s'iniciarà, a demanda del pare, una vegada que el nounat deixe d'estar hospitalitzat.

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

Este permís és independent de l'ús compartit dels permisos per part, i per adopció o acolliment, preadoptiu, permanent o simple (art. 49.c EBEP).

El temps d'ús d'este permís es computarà com de servici efectiu a tots els efectes, amb plenitud de drets econòmics del personal i durant tot el període de duració del permís. I, si és el cas, durant els períodes posteriors a haver-lo usat si, d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de l'ús del permís. (Adequació a l'EBEP.)

Article 60. Permís per lactància

El personal, per lactància d'un fill menor de 12 mesos o per acolliment o adopció en el mateix supòsit, tindrà dret a una hora diària d'absència del treball, que podrà dividir en dos fraccions, per cada fill menor. Este permís s'incrementarà en la mateixa proporció per part, adopció o acolliment familiar múltiple. Este dret podrà ser exercit indistintament per qualsevol dels dos progenitors en el cas que els dos treballen.

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

El personal també podrà demanar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumule en jornades completes el temps corresponent.

Amb renúncia prèvia del pare, el cònjuge o parella de fet de la mare podrà disposar d'este dret.

Article 61. Permís per a assistir a tècniques prenatales i de fecundació assistida

El personal té dret a absentar-se del treball, pel temps indispensable, per a exàmens prenatales, cursos de tècniques de preparació al part i per a sotmetre's a tècniques de fecundació assistida que hagen de realitzar-se dins de la jornada laboral, amb la justificació prèvia de la necessitat dins de la jornada de treball.

Article 62. Manteniment de les condicions de treball després dels permisos de maternitat o paternitat

El personal que haja fet ús del permís per part o maternitat, paternitat i adopció o acolliment tindrà dret, quan haja acabat el període de permís, a reintegrar-se al lloc de treball en termes i condicions que no li resulten menys favorables que abans del permís, i a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a què haguera pogut tindre dret durant l'absència.

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

Article 63. Excedència per atenció de familiars

El personal té dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre cada fill, tant fa que ho siga per naturalesa o per adopció, o per acolliment permanent o preadoptiu, encara que siguen provisionals, a comptar de la data del naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

El personal també té dret a un període d'excedència no superior a tres anys per a atendre el cònjuge o la parella de fet, un familiar a càrrec seu fins al segon grau inclusivament de consanguinitat o afinitat, o una persona dependent que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per ella mateixa i no tinga una activitat retribuïda.

renúncia del padre a este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso se iniciará, a solicitud del padre, una vez que el neonato deje de estar hospitalizado.

Este permiso se disfrutara también, en las mismas condiciones, en los supuestos en los que se constituya judicialmente una tutela sobre menores que conlleve la convivencia permanente entre el tutor o tutora y los menores tutelados.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto, y por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple (art. 49.c EBEP).

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del personal y 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. (Adequación al EBEP.)

Artículo 60. Permiso por lactancia

El personal, por lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto, (tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, por cada hijo/a menor. Este permiso se incrementará en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

El personal, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada por el mismo tiempo y con la misma finalidad.

Igualmente, el personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Prevía renuncia del padre, este derecho podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

Artículo 61. Permiso para asistir a técnicas prenatales y de fecundación asistida

El personal tiene derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas de preparación al parto, así como para someterse a técnicas de fecundación asistida para su realización y que deban realizarse dentro de la jornada laboral, previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 62. Mantenimiento de las condiciones de trabajo tras los permisos de maternidad o paternidad

El personal que haya 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.

Ningún permiso relacionado con la conciliación personal o familiar supondrá merma en las condiciones económicas.

Artículo 63. Excedencia por cuidado de familiares

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, el personal para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, o tenga a su cargo a una persona dependiente que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Si han passat els tres anys d'excedència per atenció i persistix la situació que la va causar, el personal té la possibilitat de fer servir la llicència per malaltia.

El temps d'excedència serà únic per cada subjecte causant. Quan un nou subjecte causant donara origen a una nova excedència, l'inici d'esta posarà fi a la que es tenia.

El temps de permanència en esta situació serà computable als efectes de triennis, carrera i drets en el règim de Seguretat Social que s'aplique.

El personal podrà participar en els cursos de formació que convoque l'entitat local.

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

En les actuacions i procediments relacionats amb la violència de gènere es protegirà la intimitat de les víctimes. En especial, les dades personals, les dels descendents, i les de qualsevol persona que estiga davall la seua guarda o custòdia.

Secció II

Actuacions relacionades amb la violència sobre la dona

Article 64. Intimitat de la víctima de violència

En les actuacions i procediments relacionats amb la violència de gènere, es protegirà la intimitat de les víctimes, en especial les dades personals, les dels seus descendents i les de qualsevol persona que estiga davall la seua guarda o custòdia.

Article 65. Permis per raó de violència sobre la dona

Les faltes d'assistència de les empleades públiques víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions que determinen els servicis socials d'atenció o de salut, segons el que siga procedent.

La dona víctima de violència de gènere, perquè tinga una protecció i una assistència social integral efectives, tindrà dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguen aplicables en els termes que per a estos supòsits estableisca l'administració pública competent en cada cas.

Article 66. Excedència per violència sobre la dona

Les empleades públiques víctimes de violència de gènere, perquè tinguen una protecció efectiva o per a fer efectiu el dret a l'assistència social integral, podran demanar la situació d'excedència sense necessitat d'haver prestat el temps mínim de servicis previst i sense que els siga aplicable cap termini de permanència. Durant els 6 primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball, i els serà computable este període als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que se'ls aplica. Quan les actuacions judicials ho exigiren, es podrà prorrogar per períodes de 3 mesos, fins a un màxim de 18, el període en què tindran dret a la reserva del lloc de treball, amb idèntics efectes als assenyalats abans, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima. Durant els 6 primers mesos d'esta excedència es percebran les retribucions fixes íntegres i, si és el cas, les prestacions familiars per fill a càrrec.

Article 67. Mobilitat per raó de violència sobre la dona

L'empleada pública víctima de violència de gènere, si ho determina l'òrgan judicial corresponent, podrà, d'acord amb la situació particular que tinga, demanar el canvi de lloc de treball a una localitat distinta, o en la mateixa però a unitat administrativa distinta, sempre que siga de la mateixa categoria o nivell professional.

L'empleada pública víctima de violència de gènere, si es veu obligada a deixar el lloc de treball en la localitat on estava, per a fer efectiva la seua protecció o el dret a l'assistència social integral tindrà dret al trasllat a un altre lloc de treball propi del seu cos, escala o categoria professional d'anàlogues característiques, sense necessitat que es tracte d'una vacant de necessària cobertura.

Per a això, li facilitaran els procediments per a ocupar un lloc de treball en una altra localitat per mitjà del sistema o la situació admi-

Si transcurridos los tres años de excedencia por cuidado, persiste la situación que lo originó, existirá la posibilidad por parte del personal de disfrutar de la licencia por enfermedad.

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

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

El personal podrá participar en los cursos de formación que convoque la entidad local.

El personal tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo mientras dure el periodo de excedencia.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Sección II

Actuaciones relacionadas con la violencia sobre la mujer

Artículo 64. Intimidación víctima de violencia

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas de género, en especial sus datos personales, las de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Artículo 65. Permiso por razón de violencia sobre la mujer

Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así se determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

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

Artículo 66. Excedencia por violencia sobre la mujer

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previsto sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los 6 primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, se podrá prorrogar por periodos de 3 meses, hasta un máximo de 18, el periodo en el que se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizarla efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los 6 primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras, y en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 67. Movilidad por razón de violencia sobre la mujer

La empleada pública víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo en distinta localidad o en la misma pero en diferente unidad administrativa y siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional.

La empleada pública víctima de violencia de género, que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

Para ello, les serán facilitados los procedimientos para ocupar un puesto de trabajo en otra localidad mediante el sistema o la situación

nistrativa legal que es preveja a l'efecte. Mentrestant, se solucionarà amb comissions de servici entre administracions locals amb vacants sempre que es tracte de la mateixa categoria, o amb dret preferent en les permutes.

Encara així, en tals supòsits, les corporacions firmants estaran obligades a comunicar-li les vacants ubicades en la mateixa localitat o en les localitats que la interessada expressament sol·licite.

El lloc de treball a què opte tindrà caràcter provisional. El treballador podrà tornar al lloc d'origen reservat o exercir el dret preferent cap al seu lloc provisional.

Este traslado tendrá consideració de trasllat forçós.

CAPÍTOL VII

Estabilitat de l'ocupació en les externalitzacions de servicis

Article 68. Extensió del principi de subrogació

L'administració i els interlocutors socials que firmen este acord marc determinaran, amb caràcter previ a l'inici dels expedients de contractació administrativa, els sectors de servicis públics estables i permanents als quals s'estendrà l'aplicació del principi de subrogació, en absència de regulació expressa en els convenis col·lectius respectius.

La clàusula subrogatòria només podrà operar en els supòsits en què ja hi haja treballadors prestant servicis en l'activitat que es tracte en virtut d'adjudicació anterior, i es tracte, en conseqüència, d'un servici que exigisca continuïtat en la prestació.

No podrà invocar-se la clàusula subrogatòria quan es tracte d'una primera adjudicació de servicis.

La subrogació empresarial implicarà que el nou empresari es faça càrrec de tots els treballadors adscrits al servici en qüestió, sempre que tingueren una antiguitat mínima de quatre mesos, amb el respecte dels drets econòmics i laborals que tingueren adquirits estos treballadors abans de la subrogació.

En tot cas, i per al supòsit que s'haja acordat que no opere la clàusula de subrogació, en els plecs de condicions administratives que hagen de regir l'adjudicació de contractes de gestió de servicis —excepte pel procediment de subhasta—, s'establirà que un dels elements de valoració, a més de la proposta econòmica, serà el grau d'assumpció per la nova empresa dels treballadors que l'empresa anterior tenia afectes al servici objecte de nova contractació.

Per a complir este punt les empreses adjudicatàries hauran d'informar mensualment l'entitat contractant sobre la identitat de les persones que materialment presten el servici objecte d'adjudicació, i de la categoria laboral, la jornada i les retribucions que tenen. En el termini d'un mes comptat a partir de la denúncia del contracte i, en tot cas, amb trenta dies d'anticipació a la data en què acabe, les empreses adjudicatàries hauran d'informar l'administració corresponent del nombre de treballadors que es mantindran afectes a l'activitat objecte del contracte i dels que l'empresa dedicarà a altres activitats.

Quan la gestió de servicis públics es trasllade d'uns ens a altres dins del sector públic, o s'encomane a l'empresa privada, es garantirà en tots els casos l'estabilitat en l'ocupació dels treballadors afectats en les termes establits en este document.

Article 69. Criteris d'adjudicació de contracte de gestió

En els procediments administratius d'adjudicació dels contractes de gestió de servicis es procurarà tindre en compte, a més del creixement en l'estabilitat en l'ocupació dels treballadors de les empreses concursants, la seua classificació com a empresa d'economia social i el seu respecte a les normes de seguretat en el treball i de protecció del medi ambient. I que, si no tenen conveni col·lectiu, s'acosten tant com siga possible a uns nivells retributius que garantisquen a la plantilla una vegada i mitja el salari mínim interprofessional, a través del barem corresponent.

Amb esta finalitat, els plecs de condicions podran exigir a l'empresa adjudicatària informes sobre prevenció de riscos laborals emesos per l'autoritat competent en matèria de salut laboral.

administrativa legal que se prevea al efecto. Mientras tanto se solucionará con comisiones de servicio entre administraciones locales con vacantes siempre que se trate de la misma categoría, o derecho preferente en las permutas.

Aún así, en tales supuestos, las corporaciones firmantes estarán obligadas a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo el trabajador volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional

Este traslado tendrá consideración de traslado forzoso.

CAPÍTULO VII

Estabilidad del empleo en las externalizaciones de servicis

Artículo 68. Extensión del principio de subrogación

La administración y los interlocutores sociales firmantes del presente acuerdo marco, determinarán con carácter previo al inicio de los expedientes de contratación administrativa, los sectores de servicios públicos estables y permanentes, a los que se extenderá la aplicación del principio de subrogación, en ausencia de regulación expresa en los respectivos convenios colectivos.

La cláusula subrogatoria solo podrá operar en aquellos supuestos en los que ya existan trabajadores prestando servicios en la actividad de que se trate, en virtud de adjudicación anterior y se trate, por tanto de un servicio que exija continuidad en la prestación.

No podrá invocarse la cláusula subrogatoria cuando se trate de una primera adjudicación de servicios.

La subrogación empresarial implicará que el nuevo empresario se haga cargo de todos los trabajadores adscritos al servicio de que se trate, siempre que tuvieran una antigüedad mínima de cuatro meses, respetando los derechos económicos y laborales que tuvieran adquiridos dichos trabajadores con anterioridad a la subrogación.

En todo caso, y para el supuesto de que se haya acordado que no opere la cláusula de subrogación, en los pliegos de condiciones administrativas que vayan a regir la adjudicación de contratos de gestión de servicios —excepto por el procedimiento de subasta— se establecerá que uno de los elementos de valoración, además de la propuesta económica, será el grado de asunción por la nueva empresa de los trabajadores que la anterior empresa tenía afectos al servicio objeto de nueva contratación.

A los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en este punto las empresas adjudicatarias deberán informar mensualmente a la entidad contratante sobre la identidad de las personas que materialmente prestan el servicio objeto de adjudicación así como de su categoría laboral, jornada y retribuciones. En el plazo de un mes contado a partir de la denuncia del contrato y, en todo caso, con treinta días de anticipación a la fecha de finalización del mismo, las empresas adjudicatarias deberán informar a la administración correspondiente del número de trabajadores que se mantendrán afectos a la actividad objeto del contrato y de aquellos otros que la empresa dedicará a otras actividades.

Cuando la gestión de servicios públicos se traslade de unos entes a otros dentro del sector público, o se encomiende a la empresa privada, se garantizará, en todos los casos, la estabilidad en el empleo de los trabajadores afectados, en los términos establecidos en el presente documento.

Artículo 69. Criterios de adjudicación de contrato de gestión

En los procedimientos administrativos de adjudicación de los contratos de gestión de servicios se procurará tener en cuenta, además del crecimiento en la estabilidad en el empleo de los trabajadores de las empresas concursantes, su clasificación como empresa de economía social, su respeto a las normas de seguridad en el trabajo y de protección del medio ambiente y, cuando no exista convenio colectivo, se aproximen lo más posible los niveles retributivos que garantice a su plantilla a una vez y media el salario mínimo interprofesional, estableciendo el oportuno baremo.

Con esa finalidad los pliegos de condiciones podrán exigir a la empresa adjudicataria informes sobre prevención de riesgos laborales emitidos por la autoridad competente en materia de salud laboral.

Article 70. Exercici dels servicis adjudicats

Les empreses adjudicatàries del servici de què es tracte es comprometen a no subcontractar amb tercers la realització de l'activitat adjudicada, ni tampoc a utilitzar empreses de treball temporal per a resoldre les seues necessitats laborals en relació amb el servici adjudicat, excepte en casos excepcionals, degudament justificats, que es comunicaran prèviament a la representació legal dels treballadors.

Article 71. Manteniment dels servicis

En el marc de la negociació col·lectiva, els sindicats que firmen i l'administració podran establir les condicions en què siga possible que els servicis prestats per mitjà de contracte de gestió de servicis puguin passar a ser prestats pel sector públic, sempre amb la garantia, en qualsevol cas, del manteniment del servici públic.

Article 72. Càmput jornada setmanal

En els plecs de condicions de les contractes de servicis que faça qualsevol entitat local es recomanarà a l'empresa adjudicatària la conveniència de no fer contractes inferiors a 20 hores setmanals.

Article 73. Observatori de la qualitat dels servicis

A fi de potenciar la qualitat dels servicis públics prestats indirectament, es constituirà dins de la FVMP, amb representació dels agents socials que firmen, un Observatori de la Qualitat dels servicis prestats indirectament per empreses privades, d'acord amb la normativa reguladora d'estos programes.

Article 74. Selecció en la formació ocupacional

Per als programes d'escoles taller, cases d'ofici, tallers d'ocupació i la resta de projectes de formació ocupacional, en la selecció de personal es respectaran els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. En les comissions mixtes de selecció estaran els sindicats més representatius amb veu i vot.

Les condicions de treball i retribucions per al personal tècnic, docent i auxiliar seran les establides en el conveni o acord que s'aplique al personal de l'entitat local promotora, en llocs de treball idèntics o pareguts.

CAPÍTOL VIII

Participació i drets sindicals

Article 75. Disponibilitat d'hores sindicals

Respecte a participació i drets sindicals, en les administracions locals s'aplicarà la Llei Orgànica de Llibertat Sindical. En l'àmbit de cada entitat local s'establiran bosses d'hores sindicals de caràcter mensual, de manera que el crèdit horari dels representants del mateix sindicat puga ser utilitzat indistintament per qualsevol d'ells en els termes establits en la legislació vigent que s'aplique.

Article 76. Disponibilitat de personal

Per l'extensió geogràfica i la dispersió a què ja hem fet referència en altres apartats, cal articular un mecanisme que permeta a les organitzacions sindicals que firmen disposar de personal per a potenciar, estendre i controlar l'aplicació de l'acord. Per a fer-ho, les parts que firmen buscaran en els tres mesos següents a la signatura d'este acord les formules que permeten l'acumulació d'hores sindicals i el suport financer que ajude a posar en marxa els objectius citats.

Es fixarà un nombre d'empleats amb dedicació completa a les labors sindicals a cada una de les organitzacions que firmen, en funció dels resultats que hagen tingut en les últimes eleccions sindicals dels empleats públics en l'àmbit d'aplicació d'este acord marc.

També, a fi de dotar de mitjans personals els sindicats i facilitar la coordinació entre les administracions locals i els sindicats representatius estatals o de comunitat autònoma, els empleats de les distintes administracions locals i dels seus organismes autònoms que tenen càrrecs en

Artículo 70. Ejercicio de los servicios adjudicados

Las empresas adjudicatarias del servicio de que se trate se comprometerán a no subcontractar con terceros la realización de la actividad adjudicada, ni tampoco a utilizar empresas de trabajo temporal para resolver sus necesidades laborales en relación con el servicio adjudicado, salvo casos excepcionales, debidamente justificados, que se comunicarán previamente a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 71. Mantenimiento de los servicios

En el marco de la negociación colectiva los sindicatos firmantes y la administración, podrán establecer las condiciones en que sea posible que los servicios prestados mediante contrato de gestión de servicios puedan pasar a ser prestados por el sector público, garantizando en todo caso el mantenimiento del servicio público.

Artículo 72. Computo jornada semanal

En los pliegos de condiciones de las contrataciones de servicios que se efectúen desde cualquier entidad local se recomendará a la empresa adjudicataria la conveniencia de no realizar contratos inferiores a 20 horas semanales.

Artículo 73. Observatorio de la calidad de los servicios

Con el fin de potenciar la calidad de los servicios públicos prestados indirectamente se constituirá dentro de la FVMP, con representación de los agentes sociales firmantes un Observatorio de la Calidad de los servicios prestados indirectamente por empresas privadas, de acuerdo con la normativa reguladora de estos programas.

Artículo 74. Selección en la formación ocupacional

Dentro de los programas de escuelas taller, casas de oficio, talleres de empleo y demás proyectos de formación ocupacional, en la selección de personal para estos programas se respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, siendo parte en las comisiones mixtas de selección los sindicatos más representativos con voz y voto.

Las condiciones de trabajo y retribuciones para el personal técnico, docente y auxiliar, serán las establecidas en el convenio o acuerdo que sea de aplicación al personal de la Entidad Local promotora, en idénticos o parecidos puestos de trabajo.

CAPÍTULO VIII

Participación y derechos sindicales

Artículo 75. Disponibilidad de horas sindicales

En lo referido a participación y derechos sindicales, en las administraciones locales serán de aplicación los regulados en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. En el ámbito de cada entidad local se establecerán bolsas de horas sindicales de carácter mensual, de modo que el crédito horario de los representantes de un mismo sindicato pueda ser utilizado indistintamente por cualquiera de ellos, en los términos establecidos en la legislación vigente que le sea de aplicación.

Artículo 76. Disponibilidad de personal

Dada la extensión geográfica y la dispersión existente a la que ya hemos hecho referencia en otros apartados, se hace necesario articular un mecanismo que permita a las organizaciones sindicales firmantes disponer de personal para potenciar, extender y controlar la aplicación del acuerdo, para lo cual las partes firmantes buscarán dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente acuerdo las formulas que posibiliten, la acumulación de horas sindicales, y el apoyo financiero que ayude a poner en marcha dichos objetivos.

Se fijará un número de empleados/as con dedicación completa a las labores sindicales a adjudicar a cada una de las organizaciones firmantes, en función de los resultados electorales obtenidos en las últimas elecciones sindicales de los empleados públicos en el ámbito de aplicación del presente acuerdo marco.

Asimismo, a fin de coadyuvar a la dotación de medios personales para el más eficaz desarrollo de las tareas sindicales y facilitar la coordinación entre las administraciones locales y los Sindicatos representativos a nivel estatal o de comunidad autónoma, los empleados de las distintas administra-

comissions o comitès executius autonòmics o nacionals a través dels congressos respectius o pel procediment fixat en els estatuts de cada organització sindical, els serà d'aplicació la reserva del lloc de treball mentre estiguen en el càrrec sindical, com diu l'article 9 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical. En tot cas, l'alcalde podrà donar permisos sindicals de caràcter institucional.

Article 77. Seccions sindicals

Les corporacions locals i els organismes autònoms amb una xifra d'empleats entre 100 i 250, on hi haja seccions sindicals legalment constituïdes sempre que siguen representatives en l'àmbit de l'entitat local, sense perjudi del que estableixen els respectius convenis o acords, podran designar delegat sindical amb les mateixes garanties i drets, a tots els efectes, que els delegats de personal, juntes i comitès.

CAPÍTOL IX *Ajudes socials*

Article 78. Fons per a l'acció social

Quan la normativa en vigor ho permeta, les administracions locals i entitats locals de la Comunitat Valenciana es comprometen a incloure en els seus pressupostos una quantitat no inferior al 0,5 per cent de la massa salarial total dels seus empleats públics per a programes d'acció social per als seus treballadors.

La FVMP i els sindicats que firmen este acord establiran les condicions per a accedir a plans agrupats de pensions del sistema d'ocupació, que seran la destinació principal dels fons d'acció social generats per la inclusió del 0,5 per cent de la massa salarial.

Les corporacions que per acords o convenis tinguen establert un sistema diferent de distribució de l'acció social, podran incorporar-lo als plans de pensions agrupats, mantindre'n un de propi, o arribar a un sistema mixt, amb respecte ple a l'autonomia local i al dret a la negociació col·lectiva.

Article 79. Bestretes reintegrables

Els empleats públics tindran dret, per als casos de necessitat justificada, a un préstec sense interès de fins a tres mensualitats de les seues retribucions. La concessió del préstec l'atorgarà l'alcalde.

El treballador tornarà les quantitats prestades en el període de dotze a vint-i-quatre mesos següents a la concessió del préstec, o en menys temps, a tria del treballador, per mitjà de la detracció mensual de la part alícuota corresponent.

ANNEX I

Retribucions

Apartat u. Règim de retribucions

1. Al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'este acord se li aplicarà el sistema retributiu previst en la Llei de la Funció Pública Valenciana per als funcionaris o la normativa que la substituïska, segons la classificació establida en la relació de llocs de treball o en un instrument semblant.

2. Les retribucions bàsiques i les complementàries fixades per a cada grup, subgrup i agrupació professional del personal laboral, i les referides a torns, festius, nocturnitat i jornada partida, seran les mateixes que les establides per als llocs semblants ocupats per funcionaris.

3. L'increment salarial anual el marcarà la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada any.

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

ciones locales, así como de sus organismos autónomos que ostenten cargos en comisiones o comités ejecutivos a nivel, autonómico o nacional por los congresos respectivos o el procedimiento fijado en los Estatutos de cada organización sindical, les será de aplicación la reserva del puesto de trabajo mientras permanezcan en su cargo sindical, tal y como dispone el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. En todo caso, el Alcalde podrá conceder permisos sindicales de carácter institucional.

Artículo 77. Secciones sindicales

En las corporaciones locales y organismos autónomos cuyo número de empleados esté comprendido entre los 100 y 250, donde existan secciones sindicales legalmente constituidas siempre que sean representativas en el ámbito de la entidad local, sin perjuicio de lo establecido en los Respectiveos convenios o acuerdos, podrán designar delegado sindical con las mismas garantías y derechos a todos los efectos, que los delegados de personal, juntas y comités.

CAPÍTULO IX *Ayudas sociales*

Artículo 78. Fondos para la acción social

Cuando la normativa en vigor lo permita, las administraciones locales y entidades locales de la Comunidad Valenciana se comprometen a incluir en sus presupuestos una cantidad no inferior al 0,5 por ciento de la masa salarial total de sus empleados públicos destinada a programas de acción social para sus trabajadores.

La FVMP junto con los sindicatos firmantes del presente acuerdo establecerán las condiciones para acceder a planes agrupados de pensiones del sistema de empleo, que serán el elemento principal al que se destinen los fondos de acción social generados por la inclusión del 0,5 por ciento de la masa salarial.

En aquellas corporaciones que por acuerdos o convenios tuvieran establecido un sistema diferente de distribución de la acción social, podrán incorporarlo a los planes de pensiones agrupados, mantener su propio sistema o llegar a un sistema mixto, todo ello respetando plenamente la autonomía local y el derecho a la negociación colectiva.

Artículo 79. Anticipos reintegrables

Los empleados públicos tendrán derecho, para los casos de necesidad justificada, a un préstamo sin interés de hasta tres mensualidades de sus retribuciones, siendo la concesión de dicho préstamo otorgada por el alcalde/esa.

Las cantidades prestadas se reintegrarán por el trabajador en el periodo de doce a veinticuatro meses siguientes a la concesión del préstamo o en otro periodo menor a elección del trabajador mediante la detraccción mensual de la parte alícuota correspondiente.

ANEXO I

Retribuciones

Apartado Uno. Régimen de retribuciones

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo le será de aplicación el sistema retributivo previsto en la Ley de la Función Pública Valenciana para los funcionarios o la normativa que sustituya a aquella, según la clasificación establecida en la relación de puestos de trabajo o instrumento similar.

2. Para el personal laboral, las retribuciones básicas y las complementarias fijadas para cada grupo, subgrupo y agrupación profesional, así como las referidas a situaciones de turnicidad, festividad, nocturnidad y jornada partida, serán las mismas que las establecidas para los puestos similares ocupados por funcionarios.

3. El incremento salarial anual será el que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

4. El personal de las entidades locales, no podrá participar de tributos o ingresos de la Administración local como contraprestación de ningún servicio.

Apartat dos. Manteniment del poder adquisitiu

En el supòsit que l'Administració de l'estat o de la Generalitat Valenciana compense la pèrdua de poder adquisitiu del seu personal per la desviació de l'IPC, la compensació es pagarà també al personal de l'entitat local.

Fons de millora i compensació: si l'Administració de l'estat o la Generalitat Valenciana crea un fons addicional per a la revisió de les retribucions dels seus empleats, l'entitat local en crearà un de semblant, la distribució retributiva del qual serà negociada en la MGNEP de la mateixa entitat.

Apartat tres. Rebut de salari

La liquidació o pagament del salari es farà puntualment i de manera documentada abans del final del mes. El personal tindrà dret a percebre, sense arribar al dia assenyalat per al pagament, salari a compte del treball ja fet.

La documentació del salari es farà per mitjà de l'entrega al treballador i a la treballadora d'un rebut individualitzat justificatiu del pagament. En el rebut dels salaris es farà constar clarament:

- Nom, DNI, grup, subgrup i categoria, relació jurídica, nivell o grau consolidat, data d'alta, nombre de triennis reconeguts, número de la Seguretat Social, grup de cotització i número de registre personal.

- Nom de l'entitat local, nom del centre i domicili, número de la Seguretat Social de l'empresa i número i nom del lloc de treball que s'exercix.

- Dia, període de pagament i total dels dies retribuïts.

- Tots i cada un dels conceptes pels quals s'efectua una retenció o deducció d'havers, percentatge i quantia.

- Total del salari brut, total de retencions i total de salari net.

- Data d'abonament o, si és el cas, dades de l'adreça bancària.

El model de rebut de salari, en el que no disposa este article, i les seues possibles modificacions, haurà de ser negociat en la MGNEP de l'entitat local.

Estructura de les retribucions

Apartat u. Retribucions bàsiques

A-1. Sou base. Serà el que corresponga a cada un dels grups o subgrups de classificació que determine la normativa vigent en matèria de retribucions per al personal funcionari de les diferents categories. La quantia serà la que anualment vinga reflectida en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

A-2. Triennis. Serà una quantitat igual para cada un dels grups de classificació per cada tres anys de servicis efectius prestats indistintament en qualsevol administració pública, siga de forma continuada o amb períodes d'interrupció de contractes superiors a un mes natural. Es pagaran també al personal temporal.

Les quantitats percebudes en concepte de triennis per als grups o subgrups de classificació seran les establides en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat. Es percebran d'acord amb la seua situació el dia 1 del mes següent en què se perfeccionen.

Quadro de retribucions establides per Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a 2010 modificades pel RDL 8/2010 d'aplicació a partir de la nòmina de juny.

	Sou base	Triennis
Grup	Imp. mes	Imp. mes
A1	1.109,05	42,65
A2	958,98	34,77
B	838,27	30,52
C1	720,02	26,31
C2	599,25	17,90
AA.PP.	548,47	13,47

Apartat dos. Retribucions complementàries

L'EBEP establix que les retribucions complementàries del personal funcionari de les administracions públiques es definiran en la llei autonòmica de desplegament. Per això i amb l'objectiu de continuar amb un sistema retributiu homogeni per a tot el personal de l'entitat local, les

Apartado dos. Mantenimiento del poder adquisitivo

En los supuestos, que la Administración del Estado o de la Generalitat Valenciana compense la pérdida de poder adquisitivo de su personal por la desviación del IPC, dicha compensación se abonará también al personal de la entidad local.

Fondos de mejora y compensación: en el caso que la Administración del Estado o la Generalitat Valenciana creen un fondo adicional destinado a la revisión de las retribuciones de sus empleados la entidad local creara un fondo similar cuya distribución retributiva será negociada en la MGNEP de la propia entidad.

Apartado tres. Recibo de salario

La liquidación o pago del salario se efectuará puntualmente y documentado antes de la finalización del mes. El personal tendrá derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, salario a cuenta del trabajo ya realizado.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador y trabajadora de un recibo individualizado justificativo de su abono. En el recibo de los salarios se hará constar claramente:

- Nombre, DNI, grupo, subgrupo y categoría, relación jurídica, nivel o grado consolidado, Fecha de alta, número de trienios reconocidos, número de la Seguridad Social, Grupo de cotización y número de registro personal.

- Nombre de la entidad local, nombre del centro y domicilio, número de la Seguridad Social de la empresa y número y nombre del puesto de trabajo que se desempeña.

- Día, periodo de pago y total de los días retribuidos.

- Todos y cada uno de los conceptos por los cuales se efectúa una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía.

- Total del salario bruto, total de retenciones y total de salario neto.

- Fecha de abono o, en su caso, datos del domicilio bancario.

El modelo de recibo de salario en lo no dispuesto en este artículo y sus posibles modificaciones habrá de ser negociado en la MGNEP de la entidad local.

Estructura de las retribuciones

Apartado uno. Retribuciones básicas

A-1. Sueldo base. Será el que corresponda a cada uno de los grupos o subgrupos de clasificación que se determinan en, la normativa vigente en materia de retribuciones para el personal funcionario de las diferentes categorías. Su cuantía será la que anualmente venga reflejada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

A-2. Trienios. Será una cantidad igual para cada uno de los grupos de clasificación por cada tres años de servicios efectivos prestados indistintamente en cualquier Administración Pública, sea de forma continuada o con periodos de interrupción de contratos superiores a un mes natural, abonándose también al personal temporal.

Las cantidades percibidas en concepto de trienios para los diferentes grupos o subgrupos de clasificación, serán las establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Se percibirán de acuerdo a su situación el día 1 del mes siguiente en que se perfeccionen.

Cuadro de retribuciones establecidas por Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2010 modificadas por el RDL 8/2010 de aplicación a partir de la nómina de junio.

	Sueldo base	Trienios
Grupo	Imp. mes	Imp. mes
A1	1.109,05	42,65
A2	958,98	34,77
B	838,27	30,52
C1	720,02	26,31
C2	599,25	17,90
AA.PP.	548,47	13,47

Apartado Dos. Retribuciones complementarias

Tal como establece el EBEP las retribuciones complementarias del personal funcionario de las administraciones públicas se definirán en la Ley Autonómica de desarrollo, por ello y con el objetivo de continuar con un sistema retributivo homogéneo para todo el personal de la entidad

quanties i estructura de les retribucions complementàries s'adaptaran a la nova normativa tal com s'establix per al procés d'adaptació de classificació dels llocs.

D'esta manera, en el termini màxim de tres mesos des de la publicació de la nova Llei de Funció Pública Valenciana en desplegament de l'EBEP s'iniciarà la negociació de les retribucions complementàries a aplicar. La negociació haurà de ser finalitzada l'any pressupostari en què s'inicie o com a màxim en el primer trimestre de l'immediat posterior.

Fins que no siga publicada la nova normativa es percebran les següents retribucions complementàries:

Complement de destinació. Serà el corresponent al nivell assignat al lloc de treball que s'exercisca. Els intervals dels complements de destinació per a cada grup de titulació seran els establits en cada moment per la Generalitat Valenciana per mitjà de norma legal o d'acord al respecte, i que actualment són:

Agrupacions professionals,	nivell mínim 10, nivell màxim 14
Subgrup C2	nivell mínim 12, nivell màxim 18
Subgrup C1	nivell mínim 14, nivell màxim 22
Subgrup A2	nivell mínim 16, nivell màxim 26
Subgrup A1	nivell mínim 20, nivell màxim 30

En el cas que els intervals de nivells els modificara la Generalitat Valenciana, si estos establiren uns nivells mínims superiors als de la taula exposada s'aplicaran al personal d'esta entitat local de forma automàtica en la primera nòmina següent a la modificació.

Complement específic. És el complement destinat a retribuir les condicions particulars dels llocs de treball. La valoració d'estes condicions podran prendre de referència els conceptes següents:

- Responsabilitat: especial responsabilitat o comandament.
- Especial dificultat tècnica.
- Incompatibilitat: la prevista legalment.
- Dedicació: quan s'estiga localitzable o es requerisca per a prestar servici urgent o extraordinari.
- Torns: rotatius en matí i/o vesprada i/o nit alternativament.
- Festivitat: jornada entre les 00.00 i les 24.00 hores en festius o diumenges.
- Nocturnitat: jornada entre les 22.00 i les 08.00 hores.
- Jornada partida.
- Plena dedicació: jornada de 37,5 hores.
- Atenció al públic continuada
- Maneig de monetari
- Perillositat, faena penosa i toxicitat detectades pel comitè de seguretat i salut o pel servici de prevenció segons la normativa laboral de Seguretat i Salut Laboral.

Les quanties econòmiques que s'establisquen para cada un dels conceptes anteriors que integren el complement específic, seran les mateixes per a tot el personal acollit a este acord amb independència del seu tipus de relació contractual.

La retribució de quanties pels conceptes de torns, nocturnitat, festivitat i jornada partida són compatibles entre si.

La percepció dels components d'este complement dependrà del lloc que tinga assignat el treballador segons la relació de llocs de treball o instrument organitzatiu semblant aprovat per l'entitat local.

Mentre no estiga acabada la catalogació i la valoració dels llocs de treball, es garantirà la retribució, com a mínim, de les quanties fixades inicialment en el 1r acord marc 2004-2007, que per a 2008 es van fixar en el quadro adjunt i que seran actualitzades per acord cada any:

Complement específic mínim mensual que es proposa aplicar a cada grup i que representa l'incentiu mínim perceptible amb caràcter bàsic.

Espec	Imp. mes
A1	561,84
A2	417,73
C1	372,51
C2	321,26
AA.PP.	301,45

local las cuantías y estructura de las retribuciones complementarias se adaptarán a la nueva normativa tal como se establece para el proceso de adaptación de clasificación de los puestos.

De esta forma, en el plazo máximo de tres meses desde la publicación de la nueva Ley de Función Pública Valenciana en desarrollo del EBEP, se iniciará la negociación de las retribuciones complementarias a aplicar. Esta negociación deberá ser finalizada en el año presupuestario en que se inicie o como máximo en el primer trimestre del inmediatamente posterior.

En tanto no sea publicada la nueva normativa se percibirán las siguientes retribuciones complementarias:

Complemento de destino. Será el correspondiente al nivel asignado al puesto de trabajo que se desempeñe. Los intervalos de los complementos de destino para cada grupo de titulación, serán los establecidos en cada momento por la Generalitat Valenciana mediante norma legal o acuerdo al respecto y que actualmente son:

Agrupaciones profesionales,	nivel mínimo 10, nivel máximo 14
Subgrupo C2	nivel mínimo 12, nivel máximo 18
Subgrupo C1	nivel mínimo 14, nivel máximo 22
Subgrupo A2	nivel mínimo 16, nivel máximo 26
Subgrupo A1	nivel mínimo 20, nivel máximo 30

En el supuesto de que los intervalos de niveles fueran modificados por la Generalitat Valenciana, si estos establecieran unos niveles mínimos superiores a los de la tabla expuesta se aplicarán al personal de esta entidad local de forma automática en la primera nòmina siguiente a su modificación.

Complemento específico. Es el complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo. La valoración de las mismas podrá tomar como referencia los siguientes conceptos:

- Responsabilidad: especial responsabilidad o mando.
- Especial dificultad técnica.
- Incompatibilidad: la prevista legalmente.
- Dedicación: cuando se esté localizable o se requiera para prestar servicio urgente o extraordinario.
- Turnicidad: turnos rotativos en mañana y/o tarde y/o noche alternativamente.
- Festividad: Jornada entre las 00.00 y las 24.00 horas en festivos o domingos.
- Nocturnidad: jornada entre las 22.00 y las 08.00 horas.
- Jornada partida.
- Plena dedicación: jornada de 37,5 horas.
- Atención al público continuada
- Manejo de monetario
- Peligrosidad, penosidad y toxicidad detectadas por el comitè de seguridad y salud o por el servicio de prevenció según la normativa laboral de Seguridad y Salud Laboral.

Las cuantías económicas que se establezcan para cada uno de los conceptos anteriores que integran el complemento específico, serán las mismas para todo el personal acogido al presente acuerdo con independencia del tipo de relación contractual con el mismo.

La retribución de cuantías por los conceptos de turnicidad, nocturnidad, festividad y jornada partida son compatibles entre sí.

La percepción de los componentes de este complemento dependerá del puesto que tenga asignado el trabajador o trabajadora según la relación de puestos de trabajo o instrumento organizativo similar aprobada por la Entidad Local.

En tanto en cuanto se desarrolla la catalogación y valoración de los puestos de trabajo, se garantizará la retribución como mínimo de las cuantías fijadas inicialmente en el 1r. acuerdo marco 2004-2007 y que para 2008 se fijaron en el cuadro adjunto y que serán actualizadas por acuerdo cada año:

Complemento específico mínimo mensual que se propone aplicar a cada grupo y que representa el incentivo mínimo perceptible con carácter básico.

Espec	Imp. mes
A1	561,84
A2	417,73
C1	372,51
C2	321,26
AA.PP.	301,45

El personal contractat sense vinculació a un lloc de treball de la relació de llocs de treball o semblant percebrà les mateixes retribucions que les establides en llocs semblants. En els casos d'ocupació subvencionada, la corporació completarà el cent per cent de retribucions fins a este mínim.

Complement de productivitat

Mentre es negocia el sistema d'avaluació de l'exercici per a tot el personal de l'entitat local, es continuarà aplicant este complement individualitzat o de forma grupal destinat a retribuir el rendiment especial, l'activitat extraordinària i l'interés o iniciativa amb què el personal faça la seua faena per mitjà d'una avaluació del treball negociada i objectiva en l'aplicació. Les quantitats que es perceben en concepte de complement de productivitat seran de coneixement públic del personal de l'entitat local, dels membres de la MGNEP que en formen part i dels representants sindicals, que hauran d'emetre un informe abans que es pague.

La quantia global del complement de productivitat no podrà excedir el percentatge que les corporacions hi dediquen dels seus pressupostos, i serà establida per l'oportuna norma reglamentària.

L'aplicació d'este complement es regirà per les normes següents:

- El ple de l'entitat local, després d'haver negociat un manual d'avaluació amb els representants sindicals, establirà els criteris per a assignar-lo després que tot el personal de l'organització n'estiga informat.

- L'apreciació de la productivitat haurà de fer-se en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb l'exercici del lloc de treball i la consecució dels resultats o objectius assignats, que seran de coneixement general.

- Les quanties assignades per complement de productivitat durant un període de temps no crearan en cap cas cap dret individual respecte a les valoracions o apreciacions per a períodes successius.

- Trimestralment, i partint d'un import de zero euros, la comissió d'avaluació creada a este efecte en la MGNEP emetrà un informe als responsables de cada departament de les quantitats a percebre pel personal segons els objectius aconseguits en el període citat, que hauran de ser acompanyats d'una memòria. Esta memòria l'hauran de conèixer prèviament les persones interessades que, en el cas de disconformitat, podran demanar el tràmit d'audiència i, si és el cas, fer la reclamació corresponent que resoldrà la MGNEP.

Apartat tres. Pagues extraordinàries

El personal al servei de l'entitat local percebrà dos pagues anuals per import cada una d'elles d'una mensualitat de retribucions bàsiques, trienials i de les retribucions complementàries, excepte les percebudes en concepte de servicis extraordinaris fora de jornada normal i en concepte de compliment d'objectius o productivitat (interés, iniciativa o esforç en l'exercici del treball i obtenció de resultats).

Quan el temps de servicis prestats fóra inferior al total del període estipulat per al cobrament d'una paga extraordinària íntegra, o del component compensatori íntegre, es pagaran en la part proporcional que resulte dels mesos i dies de servicis efectiu prestat.

Condicions laborals específiques i retribucions

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

Apartat U. Gratificació per servicis o hores extraordinàries

La quantia orientativa per a l'establiment de la gratificació per servicis extraordinaris que marque el ple, a partit del que hi fixa el RD 861/1986 o la norma que el substituïska, serà la següent:

L'empleat públic decidirà si la compensació pels servicis extraordinaris se li paga o se li compensa en descans, segons l'equivalència en hores, a partir d'açò:

Hora realitzada	Compensació econòmica	En descans
Dia laborable	(SB + CD + CE) / jornada+10 %	1 h 30 m
Nocturna, diumenge o festiu	(SB + CD + CE) / jornada+20 %	2 h 00 m

El personal contratado sin vinculación a un puesto de trabajo de la relación de puestos de trabajo o similar percibirá las mismas retribuciones que las establecidas en puestos similares. En los casos de empleo subvencionado la corporación completará el cien por cien de retribuciones hasta este mínimo.

Complemento de productividad

En tanto se negocie el sistema de evaluación del desempeño para todo el personal de la entidad local se seguirá aplicando este complemento individualizado o de forma grupal destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo mediante una evaluación del trabajo negociada y objetiva en su aplicación. Las cantidades que se perciban en concepto de complemento de productividad serán de conocimiento público del personal de la entidad local así como de los miembros de la MGNEP en la misma y de los representantes sindicales que deberá emitir un informe previo a su abono.

La cuantía global del complemento de productividad no podrá exceder del porcentaje que las corporaciones puedan dedicar de sus presupuestos, y que será establecido por la oportuna norma reglamentaria.

La aplicación de este complemento se regirá por las siguientes normas:

- El pleno de la entidad local, previa negociación de un manual de evaluación con los representantes sindicales, establecerá los criterios para su asignación debiendo ser conocido por todo el personal de la organización.

- La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y la consecución de los resultados u objetivos asignados al mismo y que serán de conocimiento general.

- Las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo, en ningún caso originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones a periodos sucesivos.

- Trimestralmente y partiendo de un importe de cero euros se emitirá por la comisión de evaluación, creada al efecto en la MGNEP, un informe a los responsables de cada departamento de las cantidades a percibir por el personal según los objetivos alcanzados en dicho periodo, que deberán ser acompañados de una memoria. Esta memoria deberá ser conocida previamente por las personas interesadas que en el caso de disconformidad podrán solicitar trámite de audiencia y en su caso efectuar la correspondiente reclamación para ser resuelta en la MGNEP.

Apartado tres. Pagas extraordinarias

El personal al servicio de la entidad local percibirá dos pagas anuales por importe cada una de ellas de una mensualidad de retribuciones básicas, trienios y de las retribuciones complementarias salvo las percibidas en concepto de servicios extraordinarios fuera de jornada normal y en concepto de cumplimiento de objetivos o productividad (interés, iniciativa o esfuerzo en el desempeño del trabajo y obtención de resultados).

Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior al total del periodo estipulado para el cobro de una paga extraordinaria íntegra, o del componente compensatorio íntegro estos se abonarán en la parte proporcional que resulte de los meses y días de servicio efectivo prestado.

Condiciones laborales específicas y retribuciones

Se establecen como criterios orientativos para el establecimiento de retribuciones en situaciones extraordinarias los siguientes:

Apartado uno. Gratificación por servicios u horas extraordinarias

La cuantía orientativa para el establecimiento de la gratificación por servicios extraordinarios por el pleno, sobre la base de lo fijado por el RD 861/1986 o norma que lo sustituya será la siguiente:

El empleado público decidirá si la compensación por los servicios extraordinarios le es abonada o compensada en descanso, según su equivalencia en horas, de conformidad con lo siguiente:

Hora realizada	Compensación económica	En descanso
Día laborable	(SB + CD + CE) / jornada+10 %	1 h 30 m
Nocturna, domingo o festivo	(SB + CD + CE) / jornada+20 %	2 h 00 m

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

Apartat dos. Treball a torns o en jornada partida

Quan corresponga el pagament per torns o per jornada partida dins del complement específic, i fins que es duga a terme la valoració de llocs de treball, es podran prendre com a referència les quantitats mínimes següents:

Subgrup	A1:	73,27
Subgrup	A2:	57,03
Subgrup	C1:	40,75
Subgrup	C2:	24,44
Agrupacions:		24,44

La percepció d'esta retribució és compatible amb la de nocturnitat i festivitat.

Apartat tres: treball nocturn

De la mateixa manera, el personal que faça la jornada de treball en horari nocturn entre les 22.00 fins a les 08.00 hores podrà computar per cada mòdul de 8 hores les quanties següents:

Subgrup	A1:	37,89
Subgrup	A2:	30,83
Subgrup	C1:	25,38
Subgrup	C2:	21,92
Agrupacions:		21,92

La percepció d'esta retribució és compatible amb la corresponent per torns o per jornada partida i festivitat.

Apartat quatre. Treball en festius

Així mateix, quan el personal faça una jornada entre les 00.00 i les 24.00 hores en festius, podrà prendre com a referència per a ser retribuit cada mòdul de 8 hores en les quanties que es proposen a incloure en el complement específic, o la part proporcional corresponent a les hores efectivament fetes.

Subgrup	A1:	43,12
Subgrup	A2:	32,60
Subgrup	C1:	28,53
Subgrup	C2:	24,44
Agrupacions:		24,44

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

Apartat cinc. Indemnitzacions per raó del servici

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

Apartat sis. Situació d'incapacitat

La situació d'incapacitat temporal tindrà com a mínim el mateix tractament que el que es fixe per al personal al servici de la comunitat autònoma, i serà objecte d'acord en cada administració en el marc de les seues competències.

Apartat set. Deducció de retribucions

1. Sense perjudi de la sanció disciplinària que puga correspondre, la part de jornada no realitzada, sense estar prevista com a permís o en altres conceptes regulats en este acord, comportarà la deducció proporcional de retribucions, sense caràcter sancionador.

2. També el descompte a fer per la incorporació al personal que s'aculla al dret de vaga es durà a terme pel temps en què haja mantingut la vaga, amb l'aplicació de la fórmula següent per al càlcul del valor d'una hora: sou íntegre mensual dividit per trenta i dividit pel nombre d'hores mitjanes al dia que el personal haguera de fer.

(SB es igual a salario base, CD es igual a complemento de destino y CE es igual a complemento específico. Las cuantías de estos conceptos retributivos –incluidas pagas extras– están referidas al total anual, al igual que la jornada).

Apartado dos. Trabajo a turnos o en jornada partida

Cuando corresponda el abono por turnicidad, o por jornada partida dentro del Complemento Específico, y hasta que se realice la valoración de puestos de trabajo, se podrá tomar como referencia las siguientes cantidades mínimas:

Subgrupo	A1:	73,27
Subgrupo	A2:	57,03
Subgrupo	C1:	40,75
Subgrupo	C2:	24,44
Agrupaciones:		24,44

La percepción de esta retribución es compatible con la correspondiente por nocturnidad y festividad.

Apartado Tres: Trabajo Nocturno.

De igual manera, el personal que realice su jornada de trabajo en horario nocturno entre las 22.00 hasta las 08.00 horas se podrá computar por cada módulo de 8 horas las siguientes cuantías:

Subgrupo	A1:	37,89
Subgrupo	A2:	30,83
Subgrupo	C1:	25,38
Subgrupo	C2:	21,92
Agrupaciones:		21,92

La percepción de esta retribución es compatible con la correspondiente a turnicidad o jornada partida y festividad.

Apartado cuatro. Trabajo en festivos

Asimismo, cuando el personal realice una jornada entre las 00.00 y las 24.00 horas en festivos, se podrá tomar como referencia para ser retribuido cada módulo de 8 horas, en las cuantías que se proponen a incluir en el complemento específico, o la parte proporcional correspondiente a las horas efectivamente realizadas.

Subgrupo	A1:	43,12
Subgrupo	A2:	32,60
Subgrupo	C1:	28,53
Subgrupo	C2:	24,44
Agrupaciones:		24,44

La percepción de esta retribución es compatible con la correspondiente por turnicidad o jornada partida y nocturnidad.

Apartado cinco. Indemnizaciones por razón del servicio

En este apartado será de aplicación lo previsto en la normativa de aplicación para el personal funcionario.

Apartado seis. Situación de incapacidad

La situación de incapacidad temporal tendrá como mínimo el mismo tratamiento que el que se fije para el personal al servicio de la comunidad autónoma y será objeto de acuerdo en cada administración en el marco de sus competencias.

Apartado siete. Deducción de retribuciones.

1. Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada, sin estar contemplada como permiso no otros conceptos regulados en este acuerdo, dará lugar a la deducción proporcional de retribuciones que no tendrá carácter sancionador.

2. Asimismo el descuento a efectuar por la incorporación al personal que se acoja al derecho de huelga se llevará a cabo por el tiempo en que se haya permanecido en esta situación aplicando la siguiente fórmula para el cálculo del valor de una hora: sueldo íntegro mensual dividido por treinta y dividido por el número de horas medias al día que el personal debiera realizar.

ANNEX II
Salut laboral

Objecte

Considerant que els empleats públics tenen dret a la protecció eficaç de la integritat física i de la salut en el treball, i que l'administració té el deure de promoure, formular i aplicar una política adequada de prevenció de riscos per tal que les condicions de treball dels empleats públics de les corporacions locals siguen millors a fi d'oferir més qualitat en la prestació del servei públic.

Conscients de les carències en esta matèria, sobretot en corporacions menudes, sempre imputables a la falta de recursos humans i materials per a afrontar els requeriments de la normativa en prevenció de riscos laborals, i també en concordança amb els principis d'autonomia i solidaritat entre entitats locals que són els fins de la FVMP, les parts que firmen este acord consideren necessari elaborar un Pla Estratègic de Prevenció de Riscos Laborals en el marc de l'administració local, per a augmentar els nivells de salut i seguretat en el treball dels empleats públics.

Creació de la Comissió de Prevenció de Riscos Laborals en les Administracions Locals, naturalesa i àmbit d'actuació.

Es constituïx la Comissió de Prevenció de Riscos Laborals, un òrgan superior de participació institucional que es configura com a rector de les polítiques de prevenció de riscos laborals en les administracions locals i que s'estenen als municipis i mancomunitats associades a este acord.

Composició

La Comissió de Prevenció de Riscos Laborals en les Administracions Locals estarà composta paritàriament per la FVMP i els representants de les organitzacions sindicals majoritàries.

Es reunirà una vegada al trimestre en ple, amb independència de les comissions o grups de treball específics que es creen a l'efecte, segons el que es determine una vegada constituïda.

La Comissió adoptarà les seues propies normes de funcionament.

Funcions

▪ Promoure la integració de la prevenció de riscos laborals en les corporacions locals incloses en l'àmbit d'aplicació a través dels seus models de gestió.

▪ Establir els criteris d'aplicació de la normativa en PRL en l'Administració local, i de línies d'investigació i estudi, en col·laboració amb altres entitats públiques o privades competents en la matèria.

▪ Impulsar i coordinar les actuacions dirigides a l'organització i posada en marxa dels recursos mínims humans i materials necessaris per a fer les tasques de prevenció.

▪ Establir el marc formatiu adequat per a millorar les condicions de seguretat i salut del conjunt d'empleats públics, amb el suport i la col·laboració d'entitats públiques i/o privades.

▪ Establir els criteris de constitució de la Unitat de Coordinació de Serveis de prevenció de riscos laborals.

Competències

– Informar el pla de formació/sensibilització en matèria de prevenció de riscos laborals, de la viabilitat i finançament dels plans i programes formatius en matèria de seguretat i salut dirigits a empleats públics, i informar els projectes de constitució de serveis de prevenció mancomunats i de la viabilitat i finançament que tinguen.

– Establir el protocol de coordinació d'activitats empresarials contractades o subcontractades.

– Establir el protocol d'actuació que permeta adaptació i/o canvi de lloc de treball per a treballadors especialment sensibles a un risc o per disminució de capacitat per patologia sobrevinguda. Establir els criteris mínims sobre equips de protecció individual, roba de protecció i equips de treball, en referència a les categories professionals i processos de treball que es determinen. Establir un sistema d'informació normalitzat que permeta la recepció de dades per a saber i analitzar els danys derivats del treball.

ANEXO II
Salud laboral

Objeto

Considerando que todos los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, y que la administración tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, de manera que garantice la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados y empleadas públicos de las corporaciones locales a fin de ofrecer una mayor calidad en la prestación del servicio público.

Siendo conscientes de las carencias existentes en esta materia, sobre todo en corporaciones pequeñas, achacable siempre a la falta de recursos humanos y materiales para afrontar los requerimientos que establece la normativa en prevención de riesgos laborales, en concordancia además, con los principios de autonomía y solidaridad entre entidades locales que presiden los fines de la FVMP, Es por ello por lo que las partes firmantes del presente acuerdo consideran necesario la elaboración de un Plan Estratégico en Prevención de Riesgos laborales en el marco de la administración local, con el objetivo de elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo de los empleados y empleadas públicos:

Creación de la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales en las administraciones locales Naturaleza y ámbito de actuación.

Se constituye la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales como un órgano superior de participación institucional que se configura como rector de las políticas en prevención de riesgos laborales en las administraciones locales y que se extienden a los municipios y mancomunidades asociadas al presente acuerdo.

Composición

La Comisión de Prevención de Riesgos Laborales en las administraciones locales estará compuesta paritariamente por la FVMP y los representantes de las organizaciones sindicales mayoritarias.

Se reunirá una vez al trimestre en pleno, con independencia de las comisiones o grupos de trabajo específicos que se creen al efecto, según determinen tras su constitución.

La Comisión adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Funciones

– Promover la integración de la prevención de riesgos laborales en las corporaciones locales incluidas en su ámbito de aplicación a través de sus modelos de gestión.

– Establecer los criterios de desarrollo aplicación de la normativa en PRL en la Administración local, así como líneas de investigación y estudio, en colaboración con otras entidades públicas o privadas competentes en la materia.

– Impulsar y coordinar las actuaciones dirigidas a la organización y puesta en marcha de los recursos mínimos humanos y materiales necesarios para realizar las tareas en prevención.

– Establecimiento del marco formativo adecuado mejorar las condiciones de seguridad y salud del conjunto de empleados /as públicos, pudiendo contar para ello con la colaboración de entidades públicas y/o privadas.

– Establecimiento de los criterios de constitución de la Unidad de Coordinación de Servicios de prevención de riesgos laborales.

Competencias

– Informar el plan de formación/sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales así como de su viabilidad y financiación de los planes y programas formativos en materia de seguridad y salud dirigidos a empleadas y empleados públicos – informar los proyectos de constitución de servicios de prevención mancomunados así como su la viabilidad y financiación.

– Establecer el protocolo de coordinación de actividades empresariales contratadas o subcontractadas.

– Establecer el protocolo de actuación que permita adaptación y/o cambio de puesto de trabajo para trabajadores especialmente sensibles a un riesgos o por disminución de capacidad por patologia sobrevenida. Establecer los criterios mínimos sobre equipos de protección individual, ropa de protección y equipos de trabajo, en referencia a las categorías profesionales y procesos de trabajo que se determinen. Establecer un sistema de información normalizado que permita la recepción de datos que permita conocer y analizar los daños derivados del trabajo.

Servicis de prevenció. Modalitats

Es podran constituir servicis de prevenció mancomunats per als municipis agrupats en l'àmbit d'una mancomunitat, com preveu l'article 21 del Reglament dels Servicis de Prevenció, RD 39/1997 de 17 de gener.

En el supòsit d'agrupacions distintes de l'àmbit de la mancomunitat, es podran constituir servicis de prevenció mancomunats per a àrees geogràfiques limitades.

Podran concertar-se amb servicis de prevenció aliens les especialitats que no disposen dels recursos humans i materials necessaris per a dur a terme les tasques de prevenció en determinades especialitats.

No obstant això, les administracions locals de més de 250 empleats públics es dotaran en els seus RPT d'un tècnic de prevenció de riscos laborals de nivell intermedi/superior sempre que no tinguen constituït un servici de prevenció propi d'acord amb el real decret citat.

Funcions i nivells de qualificació

Els servicis de prevenció mancomunats que es constituïsquen a este efecte es dotaran com a mínim d'un tècnic superior de prevenció de riscos laborals a jornada completa en cada una de les disciplines i especialitats següents: ergonomia i psicopsicologia aplicada, seguretat en el treball, higiene industrial i medicina en el treball, previstes en el Reglament dels Servicis de Prevenció, i de tècnics especialistes en prevenció de riscos laborals que prestaran servici als municipis mancomunats o agrupats.

El nombre i la distribució per a cada àmbit s'estudiarà en l'àmbit de la Comissió de Seguretat i Salut en l'Administració local.

Funcions

Els servicis de prevenció desenvoluparan les funcions establides en la normativa vigent i les que es determinen en l'àmbit del Comitè de Seguretat i Salut de les Entitats Locals, per a assessorar al respecte les corporacions i les administracions locals incloses en l'àmbit d'actuació i els empleats públics a través dels seus representants, en funció dels tipus de riscos que hi haja.

– El disseny i coordinació de plans i programes d'actuació preventiva que s'han d'implantar en les distintes entitats locals.

– L'avaluació de factors de risc que puguen afectar la seguretat i la salut dels empleats públics de les corporacions incloses en l'àmbit d'actuació.

– El manteniment del sistema d'informació de danys derivats del treball referit a l'àmbit d'actuació i enviar-lo cada mes a la Unitat de Coordinació.

– L'elaboració del preceptiu informe per a adaptació i/o canvi de lloc de treball per a treballadors especialment sensibles a un risc o per disminució de capacitat per patologia sobrevinguda. La planificació, coordinació i control dels recursos humans de servicis de prevenció aliens concertats.

Assessorament sobre la gestió de residus

Anualment s'elaborarà una memòria d'actuació que s'enviarà a la Comissió de Salut i Seguretat de l'Administració local a través de la Unitat de Prevenció de Riscos Laborals.

Unitat de prevenció de riscos laborals

És una unitat tècnica en prevenció de riscos laborals amb la missió de coordinar els servicis de prevenció, mancomunats i no mancomunats, que es constituïsquen en el desenvolupament d'este acord.

Es dotarà d'una direcció tècnica amb suport administratiu, que dependrà orgànicament i funcionalment de la Comissió de Seguretat i Salut en l'Administració local.

Instruments de control

El sistema de prevenció previst en este acord haurà de sotmetre's a control periòdic per mitjà d'auditories preventives.

Estos controls seran realitzats per l'òrgan creat a este efecte pel Decret 123/2001, de 10 de juliol, del Govern Valencià.

L'auditoria, com a instrument de gestió que ha d'incloure una avaluació sistemàtica, documentada i objectiva de l'eficàcia del sistema de prevenció, haurà de ser feta d'acord amb les normes tècniques que s'establisquen o puguen establir-se, i tenint en compte la informació rebuda pels empleats públics.

Servicis de prevenció. Modalidades

Se podrán constituir servicios de prevención mancomunados para aquellos municipios agrupados en el ámbito de una mancomunidad, tal y como prevé el artículo 21 del Reglamento de los Servicios de Prevención, RD 39/1997 de 17 de enero.

En el supuesto de agrupaciones distintas al ámbito de la mancomunidad, se podrán constituir servicios de prevención mancomunados para áreas geográficas limitadas.

Podrán concertarse con servicios de prevención ajenos aquellas especialidades que no dispongan de los recursos humanos y materiales necesarios para llevar a cabo las tareas de prevención en determinadas especialidades.

No obstante lo anterior, las administraciones locales de más de 250 empleados públicos se dotarán de en sus RPT de un Técnico de Prevención de riesgos laborales de nivel (intermedio/superior) siempre que dicha administración no tenga constituido un servicio de prevención propio conforme lo establecido en el citado real decreto.

Funciones y niveles de cualificación

Los servicios de prevención mancomunados que se constituyan al efecto, se dotaran como mínimo con un técnico superior de prevención de riesgos laborales a jornada completa, en cada una de las disciplinas y especialidades siguientes, ergonomía y psicopsicología aplicada, seguridad en el trabajo, higiene industrial y medicina en el trabajo, previstas en el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como técnicos especialistas en prevención de riesgos laborales que prestará servicio a los municipios mancomunados o agrupados.

Su número y distribución para cada ámbito se estudiará en el ámbito de la Comisión de Seguridad y Salud en la Administración local.

Funciones

Los servicios de prevención desarrollarán las funciones establecidas en la normativa vigente, así como aquellas que se determinen en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud de las Entidades Locales, asesorando para ello a las Corporaciones y administraciones locales incluidas en su ámbito de actuación y a los empleados y empleadas públicos a través de sus representantes, en función de los tipos de riesgos en ella existentes.

– El diseño y coordinación de planes y programas de actuación preventiva a implantarse en las distintas entidades locales.

– La evaluación de factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de los empleados y empleadas públicos de las distintas corporaciones incluidas en su ámbito de actuación.

– El mantenimiento del sistema de información de daños derivados del trabajo referido a su ámbito de actuación así como su remisión mensual a la Unidad de Coordinación.

– La elaboración del preceptivo informe para adaptación y/o cambio de puesto de trabajo para trabajadores especialmente sensibles a un riesgo o por disminución de capacidad por patologia sobrevenida. La planificación, coordinació i control de los recursos humanos de servicis de prevenció ajenos concertados.

Asesoramiento sobre la gestión de residuos

Anualmente se elaborará una memoria de actuación que se remitirá a la Comisión de Salud y Seguridad de la Administración local a través de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales.

Unidad de prevención de riesgos laborales

Constituye una unidad técnica en prevención de riesgos laborales, cuya misión es coordinar los distintos servicios de prevención mancomunados y no mancomunados, que se constituyan en el desarrollo de este acuerdo.

Se dotará de una dirección técnica con apoyo administrativo, que dependerá orgánica y funcionalmente de la Comisión de Seguridad y Salud en la Administración local.

Instrumentos de control

El sistema de prevención previsto en el presente acuerdo deberá someterse a control periódico mediante auditorias preventivas.

Estos controles serán realizados por el órgano creado al efecto por el Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Gobierno Valenciano.

La auditoria, como instrumento de gestión que ha de incluir una evaluación sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención, deberá ser realizada de acuerdo con las normas técnicas que se establezcan o puedan establecerse, y teniendo en cuenta la información recibida por los empleados y empleadas públicos.

Tindrà com a objectius:

a) Comprovar com s'ha fet l'avaluació inicial i periòdica dels riscos, analitzar-ne els resultats i verificar-los en cas de dubte.

b) Comprovar que el tipus i planificació de les activitats s'ajusta a la normativa general i a la normativa sobre riscos específics que s'hi aplique tenint en compte els resultats de l'avaluació.

c) Analitzar l'adequació entre els procediments i mitjans requerits per a realitzar les activitats preventives i els recursos disposats propis i concertats, tenint en compte la seua organització i o coordinació.

Tot això sense perjudi de les competències atribuïdes a la Inspecció de Treball i Seguretat Social en l'article 9 de la LPRL.

Els resultats de l'auditoria es reflectiran en un informe en què s'inclouran propostes per a millorar l'estructura preventiva, i que s'enviarà a la Comissió de Seguretat i Salut en les administracions locals.

Participació de la MATEPSS i servicis de prevenció aliens

Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social (d'ara en avant MATEPSS) i els servicis de prevenció aliens, com a entitats especialitzades en prevenció de riscos laborals que participen com a empreses contractades d'estos servicis, podran establir ells mateixos, o a través de les seues associacions, acords de col·laboració amb la Comissió de Salut i Seguretat en les Administracions Locals a fi de programar accions d'estudi i/o formació dirigides a millorar els nivells de seguretat i salut dels empleats públics.

Òrgans de participació delegats de prevenció territorials

Els designaran les organitzacions sindicals més representatives en les entitats locals adherides a este acord.

El nombre i l'àmbit territorial es determinaran en funció de la xifra de treballadors, dels centres de treball i de la seua grandària, i per raons d'activitat tipus i freqüència dels riscos: que com a mínim serà de 6 per cada una de les parts, FVMP i sindicats, amb una distribució proporcional de la representativitat i distribuïts dos per cada província.

Tot això sense perjudi dels delegats de prevenció designats en el si de les distintes corporacions per acord o conveni col·lectiu.

Facultats i competències

1. Les competències que els assigna la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, als delegats de prevenció seran atribuïdes als delegats de prevenció territorials en el seu àmbit d'actuació i respecte a la FVMP.

2. En l'exercici de les competències atribuïdes als delegats de prevenció, disposaran de les facultats previstes en el seu àmbit d'actuació i, respecte a la FVMP, a més, proposar al comitè de seguretat i salut de les administracions públiques la realització d'estudis a partir de les deficiències detectades.

– Elaborar documents a partir de les deficiències detectades en les avaluacions de riscos i planificació preventiva en el seu àmbit competencial.

Garanties

Els delegats de prevenció territorial es dotaran de les mateixes garanties que la resta de representants dels treballadors, i es dedicaran en jornada completa a les seues funcions.

Per a dur a terme les seues funcions, com a mínim estaran en possessió de la formació acreditativa de nivell intermedi, o experiència demostrada fehacientment, segons el que disposa l'annex V del Reglament dels Servicis de Prevenció (RD 39/1997, de 17 de gener).

En els acords s'establiran ajudes en recursos materials i desplaçaments en funció de la representativitat de cada entitat local.

Tendrá como objetivos:

a) Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos en caso de duda.

b) Comprobar que el tipo y planificación de las actividades se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.

c) Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas y los recursos dispuestos propios y concertados, teniendo en cuenta su organización y o coordinación.

Todo ello sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el artículo 9 de la LPRL.

Los resultados de la auditoría se reflejarán en un informe en el que se incluirán propuestas tendentes a la mejora de la estructura preventiva del que se dará traslado a la Comisión de Seguridad y Salud en las administraciones locales.

Participación de la MATEPSS y servicios de prevención ajenos.

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (en adelante MATEPSS) y los servicios de prevención ajenos como entidades especializadas en prevención de riesgos laborales que participen como empresas contratadas de estos servicios podrán establecer ellas, o a través de sus asociaciones, acuerdos de colaboración con la Comisión de Salud Y Seguridad en las administraciones locales a fin de programar acciones de estudio y o formación dirigidas a mejorar los niveles de seguridad y salud en los empleados y empleadas públicos.

Órganos de participación delegados /as de prevención territoriales.

La designación de las /los mismos se llevará a cabo por parte de las organizaciones sindicales más representativas, en las entidades locales adheridas al presente acuerdo.

Su número y ámbito territorial se determinará en función del número de trabajadores, de centros de trabajo y del tamaño de los mismos, así como por razones de actividad tipo y frecuencia de los riesgos; que como mínimo será de 6, por cada una de las partes FVMP y sindicatos, con una distribución proporcional a la representatividad y distribuidos dos por cada provincia.

Todo ello sin perjuicio de los delegados/as de prevención designados en el seno de las distintas corporaciones por acuerdo o convenio colectivo.

Facultades y competencias

1. Las competencias que les asigna la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a los delegados de prevención serán atribuidas a los delegados de prevención territoriales en su ámbito de actuación y con respecto a la FVMP.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, estos dispondrán de las facultades previstas en su ámbito de actuación y con respecto a la FVMP, además, proponer al comité de seguridad y salud de las administraciones públicas la realización de estudios, en base a las deficiencias detectadas.

– Elaborar documentos en base a las deficiencias detectadas en las evaluaciones de riesgos y planificació preventiva en su ámbito competencial

Garantías.

Los delegados/as de prevención territorial se dotarán de las mismas garantías que el resto de representantes de los trabajadores y las trabajadoras, dedicándose a jornada completa a sus funciones.

Para el desarrollo de sus funciones como mínimo estarán en posesión de la formación acreditativa de nivel intermedio, o experiencia demostrada fehacientemente, según lo dispuesto en el anexo V del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997, de 17 de enero).

En los acuerdos se establecerán ayudas en recursos materiales y desplazamientos en función de la representatividad de cada entidad local.

ANNEX III
Definicions

- Als efectes del que disposa este acord s'entendrà per:
- a) Parella de fet: persona que respecte de la persona de referència manté una relació que pot acreditar a través de la inscripció en un registre públic oficial d'unions de fet.
 - b) Familiar: persona que mantinga respecte del subjecte de referència qualsevol grau de parentiu, acreditat segons l'article 3.3.
 - c) Als efectes d'este acord i de les seues normes de desplegament, es considerarà familiar el cònjuge o parella de fet exclusivament en els apartats en què s'establisca expressament.
 - d) Familiar de primer grau en línia directa, per consanguinitat o afinitat: pares, fills, pares polítics i cònjuge o parella de fet del fill o de la filla.
 - e) Familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat: germans, iaïos, néts. O per afinitat: germans, iaïos i néts del cònjuge o parella de fet.
 - f) Necessitar dedicació especial: suposa que és necessari que el subjecte reba tractament, atenció, cures o assistència continuada per terceres persones a causa de problemes de salut, entesa esta com a benestar físic, psíquic i social.
 - g) Informe de l'òrgan competent de l'Administració sanitària: informe de l'inspector mèdic de zona o, si el tractament es rep a l'hospital, l'informe facultatiu del metge responsable del pacient.
 - h) Convivència: relació basada en la cohabitació en el mateix domicili.
 - i) Tindre a càrrec seu: relació de dependència que no implica convivència.
 - j) Atenció directa: relació de dependència que implica convivència.
 - k) Malaltia greu: l'hospitalització en institució sanitària, l'hospitalització domiciliària, o que el facultatiu responsable n'acredite la gravetat.

ANNEX IV
Acreditacions

1. La situació de convivència ha de ser acreditada per mitjà de certificat d'empadronament expedit per l'ajuntament de residència.
2. La condició de discapacitat ha de ser acreditada per mitjà de certificació oficial de minusvalidesa expedida per la conselleria competent en la matèria o, si és el cas, per l'òrgan equivalent d'altres administracions públiques. Als efectes d'este acord, els termes minusvàlid, discapacitat i disminuït s'entenen com a equivalents.
3. El grau de parentiu i la relació familiar s'acreditarà amb el llibre o llibres de família, amb la certificació del Registre Civil o amb la inscripció en qualsevol registre públic oficial d'unions de fet.
4. La guarda legal ha d'acreditar-se mitjançant una resolució judicial o document de formalització de l'acolliment familiar.
5. La situació de violència de gènere s'acreditarà per mitjà de l'orde de protecció a favor de la víctima. Excepcionalment, serà títol d'acreditació d'esta situació l'informe del ministeri fiscal que indique l'existència d'indicis que la treballadora afectada és víctima de violència de gènere, fins que es dicte l'orde de protecció.

ANEXO III
Definiciones

- A los efectos de lo dispuesto en este acuerdo se entenderá por:
- a) Pareja de hecho: persona que respecto de la persona de referencia mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de uniones de hecho.
 - b) Familiar: persona que mantenga respecto del sujeto de referencia cualquier grado de parentesco, acreditado según lo dispuesto en el artículo 3.3.
 - c) A los efectos de este acuerdo, y sus normas de desarrollo, se considerará familiar al cónyuge o pareja de hecho exclusivamente en aquellos apartados en que se establezca expresamente.
 - d) Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad: padres, hijos, padres políticos y cónyuge o pareja de hecho de la hija o hijo.
 - e) Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad: hermanos, abuelos, nietos; o por afinidad: hermanos, abuelos y nietos del cónyuge o pareja de hecho.
 - f) Necesitar especial dedicación: supone que es preciso que el sujeto reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas debido a problemas de salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico y social.
 - g) Informe del órgano competente de la Administración sanitaria: informe del inspector médico de zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe facultativo del médico responsable del paciente.
 - h) Convivencia: relación basada en la cohabitación en el mismo domicilio.
 - i) Tener a su cargo: relación de dependencia que no implica convivencia.
 - j) Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.
 - k) Enfermedad grave: se considera como tal la hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria o aquella en la que sea acreditada por el facultativo responsable la gravedad de la misma.

ANEXO IV
Acreditaciones

1. La situación de convivencia ha de ser acreditada mediante certificado de empadronamiento expedido por el Ayuntamiento de residencia.
2. La condición de discapacidad ha de ser acreditada mediante certificación oficial de minusvalía expedida por la conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras administraciones públicas. A los efectos de este acuerdo, los términos minusválido, discapacitado y disminuido se entienden términos equivalentes.
3. El grado de parentesco y la relación familiar se acreditará con el libro o libros de familia, certificación del Registro Civil o bien con la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.
4. La guarda legal ha de acreditarse mediante resolución judicial o documento de formalización del acogimiento familiar.
5. La situación de violencia de género se acreditará mediante la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora afectada es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.