



2023.02.
28
10:47:49
+01'00'



21 FEB. 2023

ENTRADA Nº 0832



AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA

CONVENIO COLECTIVO

SOCIEDAD ANÓNIMA MUNICIPAL
ACTUACIONES URBANAS DE VALÈNCIA

INDICE

CAPÍTULO I: AMBITO Y CONDICIONES	4
Artículo 1. Ámbito funcional.	4
Artículo 2. Ámbito personal.	4
Artículo 3. Ámbito temporal, vigencia y denuncia.	4
Artículo 4. Criterio de interpretación.	4
Artículo 5. Sustitución de condiciones.	4
Artículo 6. Cláusula de garantía "Ad Personam".	5
Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.	5
Artículo 8. Irrenunciabilidad.	5
Artículo 9. Comisión Paritaria.	5
Artículo 10. Funciones de la Comisión Paritaria.	5
Artículo 11. Solución Extrajudicial de conflictos colectivos.	6
Artículo 12. Comisión Negociadora.	6
Artículo 13. Vinculación a la totalidad.	7
Artículo 14. Limitación presupuestaria.	7
CAPÍTULO II: TIEMPO DE TRABAJO	8
Artículo 15. Calendario Laboral.	8
Artículo 16. Jornada laboral.	8
Artículo 17. Horario de trabajo.	8
Artículo 18. Flexibilidad del horario de permanencia obligatoria. Medidas de conciliación.	9
Artículo 19. Flexibilización del horario laboral.	10
Artículo 20. Reducciones de la jornada.	10
Artículo 21. Disposiciones comunes a las Reducciones de jornada contempladas en los puntos 1 a 5 del artículo anterior.	12
Artículo 22. Control horario y su cumplimiento.	13
Artículo 23. Tiempo efectivo.	13
Artículo 24. Justificación de ausencias.	14
Artículo 25. Tiempos de recuperación horaria.	15
Artículo 26. Compensación de horas.	15
CAPÍTULO III: ASUNTOS PROPIOS, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES	16
Artículo 27. Cómputo de permisos y licencias.	16
Artículo 28. Acreditaciones.	16
Artículo 29. Asuntos Propios.	16
Artículo 30. Permisos.	17
Artículo 31. Procedimiento de tramitación de los permisos.	21
Artículo 32. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y por razón de violencia de género.	21
Artículo 33. Disfrute de permisos a tiempo parcial, en supuestos de parto, adopción o acogimiento.	25
Artículo 34. Licencias con Retribución.	26
Artículo 35. Licencias sin retribución.	27
Artículo 36. Duración de las vacaciones.	28
Artículo 37. Régimen de disfrute de las vacaciones.	29
Artículo 38. Solicitud de vacaciones.	30
Artículo 39. Excepciones al régimen de vacaciones.	31
Artículo 40. Excedencias.	31
CAPÍTULO IV: CONDICIONES ECONÓMICAS	32
Artículo 41. Disposición general.	32
Artículo 42. Prestación por Incapacidad Temporal.	33
CAPÍTULO V: PRESTACIONES SOCIALES	34
Artículo 43. Subvenciones Sanitarias.	34
Artículo 44. Subvenciones por Nupcialidad o Unión de Hecho, Natalidad o Adopción.	36
Artículo 45. Subvenciones por Diversidad funcional.	36
Artículo 46. Becas de Orfandad por fallecimiento de personal en activo.	37
Artículo 47. Seguros.	37
Artículo 48. Responsabilidad por asistencia jurídica y responsabilidad civil.	38
Artículo 49. Ayuda para Guarda y Custodia de Menores.	38
Artículo 50. Anticipos.	39
Artículo 51. Primas para la Jubilación Anticipada.	39
Artículo 52. Actualización de importes.	39
CAPÍTULO VI: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	40






AJUNTAMENT DE VALÈNCIA



Artículo 53. Definiciones en materia de seguridad y salud.....	40
Artículo 54. Actividades tóxicas, penosas y peligrosas.....	41
Artículo 55. Competencias y facultades de las personas Delegadas de Prevención.....	41
Artículo 56. Plan de Igualdad de la S.A. Municipal Actuaciones Urbanas de València.....	43
Artículo 57. Protección de la dignidad de las personas al servicio de AUMSA.....	43
Artículo 58. Vigilancia de la salud.....	44
Artículo 59. Protección de la maternidad y paternidad.....	44
Artículo 60. Espacios dignos.....	45
CAPÍTULO VII: ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.....	46
Artículo 61. Delegadas/os de Personal.....	46
Artículo 62. Garantías sindicales.....	46
Artículo 63. Derecho de huelga.....	47
DISPOSICIONES ADICIONALES.....	48
Primera. Régimen disciplinario.....	48
Segunda. Responsabilidad social, colectiva y medioambiental.....	52
Tercera. Principios de no discriminación e igualdad.....	53
DISPOSICIONES FINALES.....	54
APÉNDICE.....	55
ANEXO I.....	57



CAPÍTULO I: AMBITO Y CONDICIONES

Artículo 1. Ámbito funcional.

Este Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y en los artículos 61 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regula las condiciones de trabajo de las personas empleadas de la *Sociedad Anónima Municipal Actuaciones Urbanas de València*, en adelante AUMSA.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación general a las personas empleadas al servicio de AUMSA, ya sean fijas, por tiempo indefinido o temporal, incluidas todas las actividades que pueda desarrollar AUMSA, actuales y futuras.

Quedan excluidas del presente Convenio Colectivo las personas contratadas en AUMSA, de acuerdo con el Artículo 2.1 a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas legales de aplicación.

Artículo 3. Ámbito temporal, vigencia y denuncia.

La duración del presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de la fecha de la firma y tendrá una duración de dos (2) años, prorrogable anualmente hasta la entrada en vigor de la firma del siguiente Convenio. Ambas partes convienen que el Convenio se considerará denunciado 75 días antes de la finalización, a fin de iniciar las negociaciones o deliberaciones del nuevo Convenio en fecha no posterior a 15 días naturales contados a partir de la fecha de la denuncia.

Artículo 4. Criterio de interpretación.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico y unitario. Sus normas serán consideradas global y conjuntamente, por lo que no podrán ser negociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas separándolas de su contexto íntegro. Su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y los Principios Generales del Derecho.

Artículo 5. Sustitución de condiciones.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha, salvo condiciones más beneficiosas, de las que se establecen en el presente Convenio, y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen



condiciones más beneficiosas para la plantilla. Quedan a salvo las garantías personales a que se refiere el siguiente artículo, así como cuantas disposiciones legales del Estado, o Administración Autonómica estén o entren en vigor.

Artículo 6. Cláusula de garantía “Ad Personam”.

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente “AD PERSONAM”.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.

Las mejoras establecidas en otras disposiciones, cualquiera que sea su rango, serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa para la plantilla de AUMSA.

Artículo 8. Irrenunciabilidad.

Se tendrá por nula y por no hecha la renuncia por parte del personal de cualquier beneficio establecido en el Convenio, asimismo se tachará de nulidad, reputándose no dispuesto y sin efecto alguno, cualquiera acuerdo, resolución o cláusula que implique condiciones menos beneficiosas.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de seguimiento al amparo de lo dispuesto en el artículo 91.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que tendrá carácter paritario, integrada por los firmantes del convenio. Esta comisión se constituirá en el plazo de quince (15) días contados a partir de la fecha de aprobación del presente acuerdo por el Consejo de Administración de AUMSA.

Artículo 10. Funciones de la Comisión Paritaria.

La Comisión tendrá las funciones y competencias siguientes:

- Interpretar los contenidos del Convenio. Cualquier duda en la interpretación de este Convenio será resuelta aplicando la norma más favorable para las personas empleadas. Los acuerdos de interpretación que se alcancen serán vinculantes para ambas partes en los mismos términos que este Convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Convenio.



Ante los posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio por parte de la Comisión Paritaria, ambas partes podrán llegar al acuerdo de nombrar mediador/a, según lo establecido en el siguiente artículo.

Artículo 11. Solución Extrajudicial de conflictos colectivos.

Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a la Mesa General de Negociación y Comisión Paritaria para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos, las partes firmantes podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos sobre las materias señaladas en el presente Acuerdo.

Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan la persona mediadora o mediadoras podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los Pactos y Acuerdos regulados en el presente Convenio, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Pacto o Acuerdo.

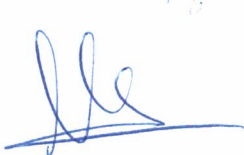
Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación.

Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que esta contradiga la legalidad vigente.

La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales representativas.

Artículo 12. Comisión Negociadora.

Se constituye, al amparo de lo dispuesto en los artículos 88 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Negociadora, como órgano de negociación del Convenio Colectivo entre la Mercantil y los Sindicatos.



Artículo 13. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que, por resolución de la Administración del Estado o de la Comunidad Autónoma, y en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente Convenio o de alguno de sus artículos, el Convenio quedaría sin efecto en las partes afectadas y su contenido debería ser reconsiderado en plazo no superior a treinta (30) días.

Artículo 14. Limitación presupuestaria

Las partes reconocen que todos aquellos acuerdos incluidos en el presente convenio que tengan incidencia sobre las retribuciones y la masa salarial de la empresa, devendrán inaplicables en caso de que, de su aplicación práctica, se pueda derivar el incumplimiento de las limitaciones que la normativa pueda imponer en cada momento al respecto y, por ello, se comprometen a realizar un seguimiento y evaluación periódicos de la evolución de la masa salarial de la empresa a fin de determinar las posibilidades y límites respecto de su aplicación práctica en cada momento del tiempo.



AUMSA
AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA

CAPÍTULO II: TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 15. Calendario Laboral.

Serán fiestas las señaladas en el Calendario Laboral oficial.

El 18 de marzo, Jueves Santo y los días 24 y 31 de diciembre, permanecerán cerradas las oficinas.

Los calendarios laborales incorporarán, un día de permiso, por cada día coincidente con los días 18 de marzo, 24 y 31 de diciembre, cuando estos caigan en festivo, sábado o domingo.

Asimismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado, domingo o festivo en dicho año.

Anualmente, se acordarán jornadas de trabajo especiales para los periodos de Semana Santa, Navidad y Verano.

Artículo 16. Jornada laboral.

La jornada laboral, dentro de los límites establecidos en las disposiciones vigentes aplicables, vendrá determinada en su cómputo de horas y en distribución diaria y semanal por la naturaleza, características específicas y exigencias del funcionamiento de los distintos Departamentos y servicios.

La duración de la jornada general, para el personal con dedicación normal, será de **treinta y siete horas y media semanales** de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a 1642 horas anuales. O, en su caso, el que establezca, el Ayuntamiento de València, para el personal a su servicio.

El personal del Parking del Mercado Colón (y cualesquiera otros parkings o infraestructuras similares), al tratarse de personal de servicios especiales, podrá ver incrementada su jornada laboral por necesidades del servicio.

Artículo 17. Horario de trabajo.

Jornada de trabajo general: Se establece una jornada presencial de **treinta y cinco horas semanales**.

La jornada de trabajo presencial del personal será de **siete horas diarias**.



El horario presencial será de 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes, con una hora de flexibilidad en la entrada y salida, que podrá realizarse entre las 7:30 a 8:30 y las 14:30 a 15:30 horas, respectivamente.

Por necesidades de la empresa o del trabajador, se podrá prestar servicios durante la tarde.

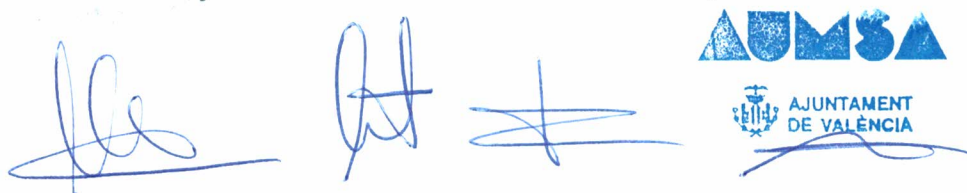
Se establecerá el mismo horario especial para las festividades tradicionales (Semana fallera), que se apruebe para el personal del Ayuntamiento de València, así como otro tipo de medidas, que faciliten a la plantilla la participación en las mismas, el cual vendrá especificado en el Calendario Laboral Anual.

El resto de la jornada, hasta completar el cómputo anual, podrá realizarse, de forma no presencial, a través de programas de formación y mejora continua.

La distribución de la jornada laboral de las personas empleadas del Parking del Mercado Colón (y cualesquiera otros parkings o infraestructuras similares), se regirá de conformidad a los turnos y horarios acordados para su funcionamiento.

Artículo 18. Flexibilidad del horario de permanencia obligatoria. Medidas de conciliación.

1. El horario de permanencia obligatoria de la plantilla podrá flexibilizarse, retrasando la entrada, dentro de su jornada establecida, en los siguientes supuestos:
 - UNA HORA DIARIA cuando tengan a su cargo personas mayores, hijos o hijas menores de 12 años, o personas con diversidad funcional, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de familias monoparentales esta flexibilización podrá ser de DOS HORAS.
 - DOS HORAS DIARIAS para quienes tengan hijas o hijos biológicos, así como niñas o niños en acogimiento, preadoptivo o permanente, con diversidad funcional, con el fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con diversidad funcional reciba atención.
 - DOS HORAS DIARIAS y, en su caso, con adaptación del turno de trabajo, para las empleadas víctimas de violencia de género, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud, según proceda.
 - AUMSA podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la flexibilidad del horario fijo en un máximo de DOS HORAS por motivos directamente



relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

La flexibilidad en el cumplimiento del horario regulada en este apartado, en ningún caso supondrá reducción de la jornada laboral.

2. Las personas empleadas que tengan hijas o hijos con diversidad funcional tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación y citas de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarla/o si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

Artículo 19. Flexibilización del horario laboral.

La flexibilidad como derecho individual de las personas empleadas, se verá limitada por el principio de garantía, y para conjugar los derechos y obligaciones de la plantilla.

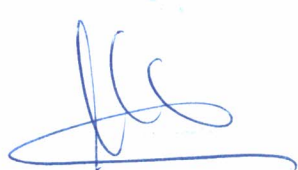
Los distintos Departamentos junto con Gerencia, podrán consensuar entre las personas trabajadoras que tienen a su cargo, medidas específicas de su aplicación, para cubrir satisfactoriamente la jornada de trabajo presencial, cuando exista concurrencia de dos o más trabajadores en un mismo departamento, para lo que emitirán informe motivado del desarrollo de su aplicación, si va en claro detrimento de la gestión o se cometieran constantes reducciones del tiempo efectivo.

Asimismo, podrá proponer, dentro del principio de integración en la gestión y preferentemente consensuado, la mejor hora o días de su recuperación. A la hora de determinar la individualización del ejercicio del derecho recogido en el presente artículo, se dará preferencia a las personas trabajadoras que tenga, en primer lugar, una mayor antigüedad y, en segundo lugar, a las que tengan hijas/os con un grado de diversidad funcional superior al 33%.

En cualquier caso, dichos informes se elevarán a la dirección de la empresa, para su valoración. En caso de no contestación, se entenderá favorable.

Artículo 20. Reducciones de la jornada.

1. Tendrá derecho a una disminución DE HASTA LA MITAD DE SU JORNADA DE TRABAJO, con reducción proporcional de sus retribuciones las personas empleadas:
 - a) Que, por razones de guarda legal, tengan a su cargo alguna niña o niño de 12 años o menor.
 - b) Que tengan a su cargo familiares que requieran especial dedicación, previa resolución o informe del órgano correspondiente de la administración sanitaria. A estos efectos tendrá la consideración de familiar el cónyuge o pareja de hecho.



AUMSA
AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA

- c) Que, por razones de convivencia, tengan a su cuidado directo alguna persona con diversidad funcional física, psíquica o sensorial con un grado de diversidad funcional igual o superior al 33 por ciento, acreditado por órgano competente y no desempeñen actividades retribuidas que superen el salario mínimo interprofesional.
 - d) Que, por razón de larga o crónica enfermedad, no puedan realizar su jornada laboral completa, previa certificación de este extremo por la Unidad de Valoración de Incapacidades del INSS.
 - e) Que precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
2. Las personas empleadas que deban atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria, podrán disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, durante el plazo de un mes. En el supuesto de que hubiera más de un/a beneficiario/a de este derecho que fuera personal de AUMSA, podrán disfrutar del mismo de forma parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.
3. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, o a 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 se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia, o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Cuando la reducción no supere la hora diaria no generará deducción de retribuciones.

Para colaborar en combatir los efectos de la violencia de género sobre las mujeres, se autorizará una reducción de un tercio de la jornada de las mujeres en esta situación, sin reducción de retribución, o bien de un cincuenta por ciento de la jornada, con una reducción de retribución correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquella.

4. Las personas empleadas a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, prevista en la normativa vigente, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta la mitad de la jornada, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del Departamento lo permitan.



5. Por nacimiento de hijas/os prematuras/os o que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de DOS HORAS DIARIAS percibiendo las retribuciones íntegras, mientras dure el ingreso hospitalario.

Además, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de DOS HORAS, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

6. Previo informe favorable de la mutua de AUMSA, se concederá la incorporación progresiva al puesto de trabajo una vez finalizada la Incapacidad Temporal de larga duración y a petición de la persona interesada, con disminución proporcional de las retribuciones.
7. Las personas empleadas acogidas a las anteriores reducciones de jornada verán disminuidas proporcionalmente estas en los periodos de lactancia.
8. Las reducciones de jornada a que se refiere el presente artículo deberán solicitarse en fracciones mínimas de treinta minutos.

Las personas empleadas de AUMSA que tengan reducción de jornada dispondrán, asimismo, de la flexibilidad horaria acordada en el Artículo 18.

Artículo 21. Disposiciones comunes a las Reducciones de jornada contempladas en los puntos 1 a 5 del artículo anterior.

1. Las reducciones de jornada previstas en el artículo anterior son incompatibles entre sí, salvo las reguladas en el apartado 1.d), que será compatibles con las restantes.
2. Si varias personas empleadas de AUMSA tuvieran derecho a una reducción de jornada respecto a un mismo sujeto causante, podrán disfrutar de este derecho de forma parcial.
3. Las personas empleadas que soliciten dejar sin efecto una reducción de jornada no podrán comenzar a disfrutar otra por la misma causa hasta que transcurran, como mínimo, tres meses desde que se dejó sin efecto la reducción anterior.
4. Las personas empleadas deberán informar a la dirección de la empresa, con quince días hábiles de antelación, de la fecha en que se reincorporarán a su jornada ordinaria.
5. Las personas empleadas que disfruten al mismo tiempo de una reducción de jornada de las dispuestas en los artículos anteriores y de un permiso para flexibilizar el horario laboral de los regulados en los artículos 18 y 19 deberán comunicar formalmente a AUMSA si dicha reducción la disfrutarán al principio o al final de su jornada laboral.



AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA



Artículo 22. Control horario y su cumplimiento.

Las personas empleadas estarán obligadas a registrar sus entradas y salidas del centro de trabajo mediante los sistemas establecidos al efecto por AUMSA, a excepción del almuerzo, que tendrá una duración de treinta minutos.

El horario presencial es de obligado cumplimiento, por lo que las entradas posteriores a las 8:30 y las salidas anteriores a las 14:30, horas generarán un retraso en la entrada o adelanto en la salida.

Artículo 23. Tiempo efectivo.

1. Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo, es tiempo de trabajo efectivo.
2. Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo, los tiempos horarios empleados como pausas reglamentarias, desplazamientos y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización de trabajo.
3. El tiempo empleado en juzgados, centros municipales, o cualquier otra administración pública por situación relacionada con la función desempeñada, se considerará como tiempo efectivo de trabajo.
4. Como principio general, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, 12 horas.
5. El descanso semanal será de 48 horas consecutivas, preferentemente en sábado y domingo.
6. A nivel individual, se dispondrá de una pausa de treinta minutos diarios para el almuerzo, entre las 9:30 y las 12:30 horas, computables como tiempo efectivo de trabajo.
7. En los casos de los horarios especiales, se estará a lo que se acuerde en la negociación de los mismos.
8. En los Departamentos cuya secuencia de trabajo sea continuada e impida el abandono del proceso operativo por parte de quien ocupe ese puesto, salvo que haya relevo momentáneamente, la pausa de treinta minutos se adecuará en cada horario específico, si así se estima en su negociación.



Artículo 24. Justificación de ausencias.

1. Las personas empleadas comunicarán sus ausencias, y remitirán justificación de las mismas, a la persona Responsable de su Departamento, salvo causa justificada que lo impida, remitiendo por escrito el justificante de dicha ausencia.
2. En los casos de enfermedad o incapacidad temporal se regulan las siguientes situaciones:

Ausencias aisladas (enfermedad sin baja):

Las personas empleadas comunicarán su ausencia y la razón genérica de la misma a la persona Responsable de Departamento, salvo causa justificada que lo impidan.

La persona interesada aportará el preceptivo justificante de las ausencias expedido por la persona facultativa competente.

En el supuesto de que no se justifiquen las ausencias, se procederá al descuento en nómina que legalmente proceda.

En el supuesto de enfermedad sin baja, TRES DÍAS podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente y no den lugar a incapacidad temporal.

Los días de ausencia al trabajo, que superen los anteriormente indicados, motivados por enfermedad o accidente, y que no den lugar a una situación de incapacidad temporal, comportarán la misma reducción de retribuciones del cincuenta por ciento prevista, para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal, en el artículo 9 y disposición adicional decimoctava del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Ausencias de tres o más días:

La plantilla comunicará su ausencia y la razón genérica de la misma a la persona Responsable de Departamento y deberá presentar el parte médico de baja y partes de confirmación de forma presencial o telemática, en su caso, en el plazo de 24 horas siguientes a su recepción o expedición.

De no entregarse los justificantes en los plazos anteriores legalmente previstos, se procederá a repercutir a las personas empleadas aquellas cantidades que, como consecuencia de dicho retraso, sean reclamadas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, llevando aparejada, además, la correspondiente responsabilidad disciplinaria a que hubiere lugar.

Descuentos por incumplimiento de jornada:

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia de la plantilla que no queden debidamente justificadas, darán lugar a una deducción proporcional de haberes, de acuerdo con lo establecido en la normativa que regule dichas detracciones. Una vez realizada la deducción, las ausencias e incumplimientos horarios justificados fuera de plazo darán lugar a la devolución que corresponda, la cual se efectuará cuando se tramite el correspondiente expediente, sin que éste tenga el carácter de prioritario.

Artículo 25. Tiempos de recuperación horaria.

Excepcionalmente, se podrán recuperar aquellos tiempos de trabajo parciales no realizados y que hayan sido justificados, debiendo comunicar a la persona Responsable de Departamento, mediante correo electrónico, la fecha propuesta para su recuperación.

La recuperación de horas por ausencias se realizará dentro del trimestre.

En caso de saldo negativo existe la posibilidad de realizar jornada vespertina para recuperar saldo horario con parada obligatoria de treinta minutos entre el final de la jornada matutina y el principio de la jornada vespertina.

Artículo 26. Compensación de horas.

No se computarán como trabajo efectivo aquellos excesos de la jornada laboral (37:30 horas) no autorizados por la persona Responsable de Departamento, ni por ello, acumular fracciones de tiempo en una bolsa de horas para compensar.

La persona Responsable de Departamento dará el visto bueno al exceso de horario, siempre motivado por la necesidad de llevar a cabo una tarea importante o urgente, debiendo remitir correo electrónico a la Gerencia de la empresa, para su gestión en el programa del control de presencia.

En el caso de reuniones o visitas a inmuebles fuera del horario laboral, se deberá contar previamente con la autorización de la persona Responsable de Departamento, debiendo constar en la relación de salidas por trabajo exterior.

Estos excesos se compensarán, lo antes posible, con tiempos de descanso, y sin que afecte a la jornada presencial.

El personal podrá disfrutar de hasta dos días al año en concepto de compensación por exceso de cómputo horario anual, previa aprobación por la persona Responsable del Departamento, de tal manera que, al disfrutarse de los mismos, se restarán de la bolsa de horas, el tiempo correspondiente a la jornada de disfrute.

CAPÍTULO III: ASUNTOS PROPIOS, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES

Artículo 27. Cómputo de permisos y licencias.

Todas aquellas licencias y permisos que sean de un día comprenderán el total de la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 28. Acreditaciones.

1. La situación de convivencia ha de ser acreditada mediante certificado de empadronamiento expedido por el Ayuntamiento de residencia.
2. La condición de diversidad funcional ha de ser acreditada mediante certificación oficial expedida por la Conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras Administraciones Públicas.
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 el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana o 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. Las situaciones de violencia de género que dan lugar a reconocimiento de los derechos regulados, se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género, mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la administración pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Artículo 29. Asuntos Propios.

Cada año natural, y hasta el día quince de febrero del año siguiente, se podrá disfrutar de SIETE DÍAS por ASUNTOS PROPIOS o particulares no incluidos en el artículo de permisos.



Las personas empleadas tendrán derecho al disfrute de DOS DÍAS ADICIONALES al cumplir el sexto trienio, incrementándose en UN DÍA ADICIONAL por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Estos días se podrán disfrutar desde el ejercicio en que se cumplan los correspondientes años de servicio.

Cuando se produzca la jubilación de una persona empleada, a los días adicionales no se les aplicará el criterio de proporcionalidad previsto en este apartado.

La plantilla distribuirá dichos días a su conveniencia, previa autorización de la persona Responsable de Departamento, solicitándolo a quien tenga la competencia, con la suficiente antelación, y tendrá en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Su denegación será motivada, debiendo emitirse informe en el que se pongan de manifiesto los perjuicios que supondría para la prestación de servicio su concesión.

Los días por asuntos particulares deberán solicitarse con tres días de antelación, salvo que se vayan a disfrutar entre el 15 de diciembre y el 15 de enero, que deberán solicitarse antes del 1 de diciembre.

Las personas con contrato temporal podrán disfrutar de los días de permiso, en la parte proporcional de los días trabajados en AUMSA.

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 siete 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 disfrutará un número de días proporcional al tiempo trabajado, a razón de un día por cada dos meses trabajados, redondeándose al alza a favor de la persona solicitante. Esta previsión no se aplicará al supuesto de reingreso después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijos/as o familiares, situación que se entenderá como de trabajo efectivo.

A petición de la persona interesada, los días por asuntos particulares anuales podrán utilizarse, una vez finalizado el año correspondiente, para compensar el saldo negativo de la bolsa anual de cada año natural, previa solicitud expresa a la persona Responsable de Departamento.

Artículo 30. Permisos.

La plantilla podrá disfrutar, previa comunicación, de permisos, al menos como consecuencia de las causas siguientes:

1. Matrimonio o unión de hecho:

Las personas empleadas en AUMSA podrán disfrutar de QUINCE 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.

Asimismo, el personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración del matrimonio o inscripción de la unión de hecho.

Este permiso puede acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante. Dicho permiso podrá disfrutarse hasta doce meses después de la fecha del matrimonio o del registro de la unión de hecho.

Las personas que disfruten de este permiso, por inscripción en un registro de uniones de hecho, no podrán disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

2. Técnicas prenatales y de fecundación:

Se concederán permisos a la plantilla, por el TIEMPO INDISPENSABLE, para la asistencia a la realización de exámenes prenatales, cursos de técnicas para la preparación al parto y pruebas o tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida, que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

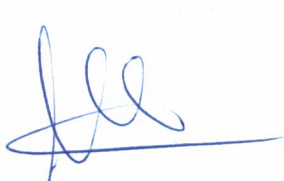
Asimismo, se concederán permisos a la plantilla en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

3. Lactancia:

Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de las trabajadoras/es, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento,



adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

4. Citas médicas, asistenciales y citas excepcionales en centros de educación especial:

La plantilla podrá acudir durante su jornada laboral, POR EL TIEMPO INDISPENSABLE, y por necesidades propias, de cónyuge, de menores, de personas ancianas y de personas con diversidad funcional física, psíquica o sensorial a su cargo, a:

- a) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.
- b) Reuniones de coordinación y citas de sus centros de educación especial.
- c) Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario.

Las ausencias de la jornada de trabajo, causadas por cualquiera de los motivos enumerados en este punto, durarán el tiempo indispensable para su realización.

Se entiende por tiempo indispensable el utilizado efectivamente en los Centros a que hace referencia este punto (salud, educativos, rehabilitación, etc.), y hasta un máximo de dos horas a cuenta del desplazamiento siempre que sea justificado el tiempo de presencia en los citados centros.

El exceso de dicho tiempo computará como saldo negativo a efectos de jornada de trabajo.

5. Fallecimiento y enfermedad grave:

Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar dentro del *primer grado de consanguinidad o afinidad*, TRES DÍAS HÁBILES cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y CINCO DÍAS HÁBILES cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar dentro del *segundo grado de consanguinidad o afinidad*, el permiso será de DOS DÍAS HÁBILES cuando se produzca en la misma localidad y de CUATRO DÍAS HÁBILES cuando sea en distinta localidad.

Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se



reducirá a los días que efectivamente el familiar de la persona afectada haya estado hospitalizado.

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 de la persona interesada.

En los supuestos de intervención quirúrgica de hijos o hijas, aun cuando no haya ingreso hospitalario, se dispondrá del día de la intervención.

6. Concurrencia a pruebas definitivas de aptitud o exámenes finales:

La plantilla 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, iniciándose el permiso a las 00:00 horas del día en que se realicen las pruebas o los exámenes.

7. Traslado de domicilio habitual:

La plantilla dispondrá de UN DÍA por traslado de domicilio sin cambio de localidad de residencia, aportando documento acreditativo.

Cuando exista cambio de localidad de residencia, este permiso será de DOS DÍAS.

Dicho permiso podrá disfrutarse hasta cuatro meses después de la fecha de empadronamiento.

8. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal:

Se tendrá derecho para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, el TIEMPO INDISPENSABLE.

Se entenderá por deber de carácter público y personal:

- Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, Delegaciones de Gobierno, la Administración Autonómica o cualquier otro organismo oficial.
- Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejal o concejala, así como de diputada o diputado.
- Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.



AUMSA
AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA

- Cumplimiento de obligaciones que generen a la persona interesada una responsabilidad de orden civil, social o administrativa. Se tendrá derecho al tiempo indispensable por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

9. Por funciones sindicales o de representación del personal:

Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.

Artículo 31. Procedimiento de tramitación de los permisos.

Con carácter general, los permisos retribuidos establecidos en el artículo anterior, excepto los contemplados en el punto 1, deberán solicitarse, al menos, con TRES DÍAS HÁBILES de antelación; salvo los casos de urgente necesidad en los que no será necesario el cumplimiento del citado preaviso.

La plantilla solicitará los permisos a las distintas personas Responsables de Departamento, haciendo constar la clase de permiso y su duración, adjuntando la justificación documental en los casos que se requiera.

Las personas Responsables de Departamento remitirán los permisos solicitados con la correspondiente conformidad al Departamento que tenga la competencia y este, una vez comprobada la procedencia o no del permiso, lo comunicará a la persona interesada por medio de correo electrónico, o por los mecanismos que se acuerden, justificándose y motivándose, en caso de desestimación, la causa de la misma.

Siempre y cuando la solicitud de permiso se haya presentado en el plazo señalado en el párrafo primero, la falta de comunicación a la persona interesada, hasta dos días anteriores a la fecha para el que se solicitó, se entenderá como favorable para la persona solicitante.

Artículo 32. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y por razón de violencia de género.

La plantilla disfrutará de los siguientes permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, sin perjuicio de que reglamentariamente puedan ser objeto de mejora:

1. Permiso retribuido para las empleadas en estado de gestación:

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

2. Permiso de paternidad y maternidad por nacimiento y por parto prematuro:

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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 periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

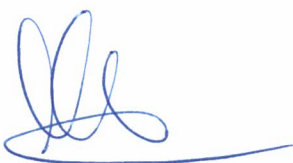
En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado,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

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

En el supuesto de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.



La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3 Permiso por adopción o acogimiento:

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida *inmediatamente después de la resolución judicial* por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce *meses siguientes a la resolución judicial* por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

El permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

El permiso referido anteriormente, podrá fraccionarse o ser continuado, en función de la tramitación que se requiera en el citado país de origen del/la menor. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.



La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

4 Permiso por diversidad funcional del hijo o hija:

En el supuesto de diversidad funcional del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 2 y 3 tendrá una duración adicional de DOS SEMANAS, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

5 Permiso por violencia de género:

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

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

6 Permiso por cuidado de hija/o menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave:

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

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias



AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA

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

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en AUMSA, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del correspondiente Departamento. Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

7 Permiso por interrupción de embarazo:

En los supuestos de interrupción del embarazo, con independencia de la causa que lo origine, la mujer trabajadora no deberá incorporarse a su puesto de trabajo hasta transcurridos seis días a partir del siguiente al del hecho causante.

Artículo 33. Disfrute de permisos a tiempo parcial, en supuestos de parto, adopción o acogimiento.

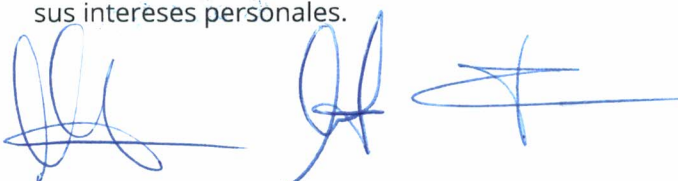
1. Principios generales: El disfrute a tiempo parcial de los permisos en los supuestos de parto, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, requerirá de acuerdo previo entre las personas afectadas y el órgano competente para su concesión.

A tal efecto, a la solicitud que debe presentar la persona interesada, se acompañará informe de la persona Responsable de Departamento al que estuviera destinada, en el que se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

El órgano competente, a la vista de la solicitud y del informe correspondiente, dictará resolución en el plazo de tres días por la que quedará formalizado el acuerdo para el disfrute del permiso en la modalidad a tiempo parcial o, en su caso, su denegación.

El acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del permiso correspondiente como en un momento posterior, y podrá extenderse a todo el periodo de duración del permiso o a parte de aquél.

Cuando lo permita la organización del trabajo, se concederá a la plantilla la parte de la jornada solicitada para el disfrute del permiso a tiempo parcial que convenga a sus intereses personales.



2. Reglas para el disfrute de los permisos a tiempo parcial: El disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el punto anterior, se ajustará a las siguientes reglas:

- Este derecho podrá ser ejercido por ambos progenitores, y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso.

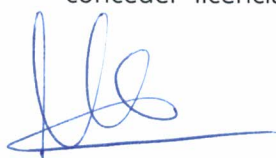
En el supuesto de parto, la madre gestante no podrá hacer uso de esta modalidad del permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio.

- El periodo durante el que se disfrute del permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, sin que, en ningún caso, se pueda superar la duración establecida para los citados permisos.
 - El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente para la concesión de permisos y la persona afectada, a iniciativa de esta y debido a causas relacionadas con su salud o la del/la menor.
 - Durante el periodo del disfrute del permiso a tiempo parcial, la persona empleada no podrá realizar servicios extraordinarios fuera de la jornada que deba cumplir en esta modalidad.
 - Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque AUMSA.
3. Incompatibilidades: El disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el punto 1 será incompatible con el ejercicio simultáneo por las personas empleadas de los derechos previstos en la normativa vigente, que regule los derechos en los supuestos de lactancia, nacimiento prematuro de hijas/os y disminución de jornada por guarda legal. Igualmente, será incompatible con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares.

Artículo 34. Licencias con Retribución.

En los términos y condiciones previstos, la plantilla tendrá derecho a disfrutar, previa autorización, de licencias retribuidas, como mínimo, en los supuestos siguientes:

1. Licencia para la formación: El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por AUMSA se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro de ese horario.
2. Licencia por cursos externos de perfeccionamiento profesional: AUMSA podrá conceder licencia para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional,



AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA



retribuida, cuando coincidan con el horario de trabajo, el curso se encuentre homologado, el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo y no lo impidan las necesidades del Departamento. La denegación será motivada.

Durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijos/as o familiares, las personas empleadas podrán participar en los cursos de formación y perfeccionamiento.

Artículo 35. Licencias sin retribución.

Las personas trabajadoras de AUMSA tendrán derecho a disfrutar, previa autorización, de licencias no retribuidas, como mínimo, en los supuestos siguientes:

1. Por enfermedad de familiares o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia.
2. Para perfeccionamiento profesional.

Disposiciones comunes a las licencias sin retribución:

- Las licencias sin retribución, en cualquier caso, deberán comprender períodos continuados e ininterrumpidos.
 - 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.
1. Licencia por enfermedad de familiares.
 - En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho, familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia, que conviva con la persona solicitante, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse la licencia por enfermedad de familiares, o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia, con una duración máxima de un año.
 - El período que dure esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad y consolidación de grado, pero no constituirá causa de alta especial en el régimen de previsión social.
 - A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

2. Licencia para perfeccionamiento profesional.

- AUMSA podrá conceder licencias no retribuidas, 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 y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.
- AUMSA mantendrá a la persona empleada con alta especial, en el régimen de previsión social que corresponda, mientras dure la licencia sin sueldo.
- Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Artículo 36. Duración de las vacaciones.

La plantilla tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de **22 días hábiles**.

Si se toman fraccionadas ninguno de los períodos podrá ser inferior a cinco días hábiles consecutivos. Este criterio no será de aplicación a 7 días hábiles por año natural que se podrán disfrutar de forma independiente.

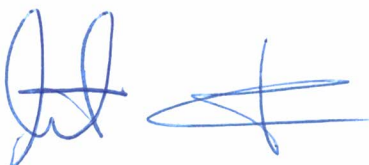
En el caso de que el servicio efectivamente prestado en AUMSA fuera inferior a un año, se tendrá derecho al disfrute de los días proporcionales de vacaciones que correspondan.

Igualmente, se tendrá derecho a aquellos días adicionales de vacaciones por antigüedad en función del tiempo de servicios prestados por la plantilla, según el siguiente régimen de disfrute:

A partir de los quince años de servicio:	Un día hábil más.
A partir de los veinte años de servicio:	Dos días hábiles más.
A partir de los veinticinco años de servicio:	Tres días hábiles más.
A partir de los treinta años de servicio:	Cuatro días hábiles más.

Esos días se podrán disfrutar desde el mismo año de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Cuando se produzca la jubilación de la persona trabajadora, a estos días adicionales no se les aplicará el criterio de proporcionalidad, y tendrá derecho a disfrutarlos en función de su antigüedad.



A los efectos previstos en los artículos que regulan las vacaciones, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

A efectos de determinar el periodo computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona empleada, tales como enfermedad, accidente, maternidad o paternidad, computarán como servicios efectivos.

Artículo 37. Régimen de disfrute de las vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas podrán disfrutarse a lo largo de todo el año a petición de la plantilla, si bien, preferentemente, y salvo necesidades de servicio, en los meses de julio, agosto y septiembre, salvo lo que se establezca para los horarios especiales.
2. El comienzo y terminación del derecho al disfrute de las vacaciones se producirán forzosamente dentro del año natural al que correspondan. Excepcionalmente, la finalización del disfrute de las mismas podrá prorrogarse hasta el 30 de enero del año siguiente. No podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas, ni acumuladas a las siguientes.
3. El período de vacaciones anual podrá ser acumulado a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.
4. Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Aunque el período de vacaciones no haya sido fijado o autorizado previamente, cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural inmediatamente posterior. No obstante a lo anterior, en el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto dentro del mismo año, o en el año natural inmediatamente posterior.

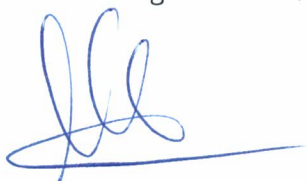


Asimismo, si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse de las mismas una vez que finalice la incapacidad temporal, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5. Las vacaciones anuales no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas. Excepcionalmente, la persona empleada tendrá 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.
6. Se abonará la parte proporcional de las vacaciones al viudo/viuda, los hijos/as y los herederos/as legales, por este orden de prelación cuando cualquier persona sometida al ámbito de aplicación del presente Convenio fallezca antes de disfrutar su periodo vacacional.
7. Se tendrá derecho a la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de embarazo y hasta que la/el hija/o cumpla doce meses; también, y por el mismo período, en caso de separación legal, divorcio o viudedad, así como si se es víctima de violencia de género o se tiene a cargo una persona dependiente, previa justificación de estas circunstancias, siempre que no implique perjuicio para otras personas empleadas.

Artículo 38. Solicitud de vacaciones.

1. Las personas empleadas que deseen disfrutar de sus vacaciones durante los meses de julio y agosto deberán solicitarlas, antes del 31 de mayo, elevando a la persona responsable de su departamento comunicación formal a través de correo electrónico, en el que expresará su opción personal al periodo de vacaciones anuales. Para el resto de períodos habrá que solicitarlas con 15 días de antelación.
2. Recibidas las opciones, la persona Responsable de Departamento remitirá las solicitudes individualizadas a Gerencia, teniendo en cuenta el equilibrio necesario para que los servicios se presten con normalidad.
3. En el caso de que, por razones justificadas, cualquier persona al servicio de AUMSA desee alterar su período de vacaciones ya concedido, podrá solicitar un cambio mediante petición formal dirigida a la persona Responsable de su Departamento, quien adjuntará un informe personal sobre la oportunidad de conceder lo solicitado.
4. En caso de denegación por AUMSA del período de vacaciones solicitado, esta deberá ser motivada.
5. Para determinar dentro de un Departamento los turnos de vacaciones, se procederá del siguiente modo:



- Se procurará que la distribución de los turnos de vacaciones se haga dentro de cada Departamento de común acuerdo con las personas que trabajan en él, de modo que queden cubiertas las necesidades del mismo y atendiendo al orden que sea aconsejado por la persona Responsable del Departamento.
- De no llegar a un acuerdo, se seguirán los turnos vacacionales de forma rotativa.

Artículo 39. Excepciones al régimen de vacaciones.

AUMSA establecerá las excepciones oportunas al régimen general de vacaciones anuales y fijará los turnos de estas que resulten adecuados, a propuesta razonada de la persona Responsable del Departamento, en aquellos que, por la naturaleza y peculiaridad de sus funciones, requieran un régimen especial. En ningún caso podrá minorarse la duración total de las mismas. Mediante acuerdo con la representación de los trabajadores

Artículo 40. Excedencias.

La concesión y duración de las excedencias para las personas trabajadoras, se ajustará a lo establecido en cada caso por la legislación vigente. Se aplicará el régimen de excedencias previsto para la plantilla en la normativa vigente, en lo que resulte compatible con el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



CAPÍTULO IV: CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 41. Disposición general.

Durante la duración del convenio se intentará equiparar las bases salariales aprobadas en el presente convenio a las bases salariales correspondientes por categorías del convenio del personal laboral del Ayuntamiento de València, con las limitaciones legales impuestas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Se deja unido como Anexo I las tablas salariales.

Dado que desde el año 2020 el porcentaje de incremento de las tablas salariales del convenio colectivo, ha sido superior al límite máximo de incremento porcentual establecido en las correspondientes Leyes de Presupuesto Generales del Estado, de obligado cumplimiento para la empresa al pertenecer al sector público, se han tenido que dejar sin efecto dichos incrementos del convenio colectivo, aplicando desde 2020 hasta 2023, los incrementos establecidos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado sobre el total bruto de todas las personas empleadas de Aumsa, sin variar la cuantía del salario base y complementos de convenio de las tablas de 2019.

Las tablas salariales anexadas regularizan esta circunstancia, siendo el resultado de incrementar el salario base y complementos de convenio con las actualizaciones establecidas en las respectivas leyes de presupuestos desde el año 2020 hasta el año 2023.

La aplicación de dichas tablas conlleva la redistribución de las cantidades reflejadas en la nómina, de tal forma que la retribución bruta actualizada a 2023 permanezca inalterada.

Las retribuciones de las personas empleadas de AUMSA ajustarán sus incrementos, revisiones, adaptaciones y adecuaciones, a lo que en su caso queden reflejadas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para dichos ejercicios y a los acuerdos que para la función pública se establezcan.

Las retribuciones de la plantilla de AUMSA experimentarán el incremento que, en su caso, fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 y sucesivos, con los mismos límites y las mismas condiciones que las establecidas para el personal de la misma categoría, sin que la masa salarial de dicho personal pueda exceder de los límites establecidos por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años 2023 y sucesivos.

Las pagas extraordinarias serán dos al año y se abonarán en los meses de junio y diciembre de cada año, incluirán 30 días de Salario Bruto, devengándose semestralmente cada una de ellas, en función de los días trabajados en el semestre natural en que las mismas se abonan. La paga del mes junio se devengará del 1 de enero al 30 de junio y la paga del mes de diciembre se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.



Se respetarán a todas las personas empleadas en AUMSA, con contrato laboral anterior a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, las condiciones adquiridas como condición más beneficiosa.

Artículo 42. Prestación por Incapacidad Temporal.

- Permiso por maternidad y por paternidad y Baja por Incapacidad Temporal por accidente laboral y enfermedad profesional: hasta regularizar la totalidad de las retribuciones.

Los supuestos de permisos por maternidad y/o paternidad precisarán, en el primer caso, la presentación del informe de maternidad expedido por la persona facultativa correspondiente del Servicio Público de Salud y, en el caso de paternidad, la copia del Libro de Familia donde figure inscrito el menor.

- Situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes: *hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del ochenta por ciento (80%) de las retribuciones* que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. *Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al cien (100%) por ciento de las retribuciones* que vinieran correspondiendo a dichas personas trabajadoras en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

No obstante, se considerará como supuestos excepcionales que dará lugar al reconocimiento a percibir el 100% de las retribuciones los casos de hospitalización e intervención quirúrgica, interrupciones voluntarias del embarazo, patologías tumorales, tratamientos oncológicos, y aquellos determinados excepcionales previa negociación con la representación de la plantilla, debiendo ser debidamente justificados para que el complemento alcance el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento.

AUMSA se compromete a negociar la recuperación del pago del 100% de las retribuciones en la situación de incapacidad temporal (IT) dentro de los términos permitidos por la normativa estatal básica. No obstante, en caso de que el Instituto Nacional de la Seguridad Social resuelva que una baja por Incapacidad Temporal (con independencia de la causa) no tiene efectos económicos, no será de aplicación este artículo.

CAPÍTULO V: PRESTACIONES SOCIALES

Los derechos sociales, reconocidos a las personas trabajadoras de AUMSA, deberán inspirarse en los principios de universalidad y equidad, garantizándose los mismos en los términos expuestos en el presente capítulo.

La Acción Social prevista en este Capítulo será de aplicación a las personas empleadas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio que, estando en situación de servicio activo, se encuentren prestando servicios efectivos en la misma, así como a las empleadas en situación de excedencia por razón de violencia de género, durante los dos primeros meses.

Las cantidades íntegras previstas en este Capítulo estarán sujetas a las correspondientes retenciones legales. El abono de las mismas se producirá, como máximo, en el segundo trimestre del ejercicio siguiente de cada año natural.

Artículo 43. Subvenciones Sanitarias.

Las subvenciones sanitarias lo son en concepto de ayuda económica para las prótesis que a continuación se relacionan.

Se beneficiarán de las subvenciones sanitarias:

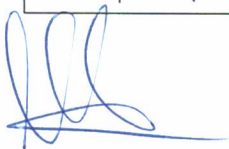
- La persona titular de la cartilla sanitaria.
- El/la cónyuge e hijas/os de la persona empleada menores de 26 años. Respecto de hijos/as mayores de 18 años deberá acreditarse que se encuentran en situación legal de desempleo o cursando estudios en centros oficiales escolares o universitarios.

Para la percepción de estas ayudas será necesario aportar a la solicitud, el original o fotocopia compulsada de la prescripción médica en los casos que se requiera, así como el original o fotocopia compulsada de la justificación de pago.

En las subvenciones por prótesis dentarias y de visión no se requerirá que la prescripción facultativa lo sea de la Agència Valenciana de Salut, pero sí deberá aportarse en las prótesis de visión la correspondiente graduación óptica.

Las solicitudes se desestimarán cuando haya transcurrido un año desde la fecha de del justificante de pago, en su caso.

Prótesis dentarias	
Empastes:	12,38 €
Aparato completo superior/inferior:	124,87 €
Boca completa:	248,71 €
Pieza repuesta (máx. boca completa):	40,25 €



Ortodoncia:	30% del presupuesto (con un máximo de 591,34 €)
Desvitalización:	19,61 €
Limpieza bucal:	8,26 €
Periodoncia:	Se establece como ayuda el 50% del importe de la misma, con un tope de 204,34 €
Implantes:	Se abonarán 90,82 € por implante, con un límite de tres piezas implantadas.

* Tanto la periodoncia, como los implantes se abonarán con un periodo de carencia ANUAL.

Prótesis de visión	
Gafas normales (cerca y/o lejos):	46,44 €
Gafas bifocales o progresivas:	78,43 €
Gafas (montura):	15,48 €
Gafas-audífono:	233,23 €
Renovación de cristales:	30,96 €
Lentillas:	78,43 €
Lentillas desechables:	78,43 €
Operación de la vista por láser:	Una operación por cada ojo, por importe no superior a la cuantía máxima prevista para el concepto "Resto" de este artículo.

* La montura, renovación de cristales, lentillas o lentillas desechables únicamente se abonará transcurridos DOS AÑOS desde la última petición, salvo que se acredite que la necesidad tenga como hecho causante un accidente laboral o se acredite variación en la graduación, en cuyo caso, se abonará la subvención prevista, aunque no haya transcurrido dicho plazo.

Prótesis auditivas	
Audífono:	310,63 €
Fonación:	389,06 €
Tapones de silicona:	38,18 €

* En relación con las prótesis auditivas, se establece dicha prestación con una carencia de DOS AÑOS.

Prótesis quirúrgicas	
Fijas:	Se abonará en todo caso el importe de la prótesis hasta un máximo de 349,85€
Ortopédicas:	
- Plantillas	38,18 €
- Calzado y plantillas	78,43 €
Resto	349,85 €
Coches y silla	Se abonarán siempre que el proceso sea irreversible, previo acuerdo de la Comisión Paritaria de Seguimiento
Alquileres en caso de provisionalidad	En todos aquellos supuestos en los que exista posibilidad de recuperación, se abonará el alquiler

* Para calzado y plantillas se estima la duración de UN AÑO para menores de 14 años y DOS AÑOS para mayores de esta edad. Se exige prescripción facultativa.

Personas con discapacidad	
Acondicionamiento vehículo particular	Ayuda de 327,14 a las personas empleadas con grado de diversidad funcional igual o superior al 33%.

* Esta ayuda no podrá volver a solicitarse hasta transcurridos CINCO AÑOS desde la anterior.



En cumplimiento del principio de universalidad, con independencia de la periodicidad establecida en cada prótesis, cada persona empleada **solo tendrá derecho al abono de UNA SUBVENCIÓN ANUAL por cualquiera de los conceptos regulados en el presente artículo.**

Artículo 44. Subvenciones por Nupcialidad o Unión de Hecho, Natalidad o Adopción.

AUMSA abonará por estos conceptos las siguientes cantidades:

- Nupcialidad o convivencia comprobada: 101,14 € por persona empleada.
- Natalidad o adopción: 46,44 € por hijo/a.

Estas subvenciones se abonarán individualmente, con independencia de que las personas beneficiarias sean, ambos, personal de AUMSA.

Las subvenciones previstas en este artículo deberán solicitarse en el plazo máximo de 3 meses desde el hecho causante, debiendo aportarse al efecto documentación acreditativa del hecho, o fotocopia compulsada de dicha documentación. Transcurrido dicho plazo, quedará caducado el derecho.

Artículo 45. Subvenciones por Diversidad funcional.

AUMSA fija la cantidad de 229,10 € mensuales, como subvención para padres/madres de hijos/as o tutores/as legales, o cónyuges o pareja de hecho con diversidad funcional física, psíquicas o sensoriales iguales o superiores al 33%.

No tendrán derecho a dicha subvención cuando la persona con diversidad funcional física, psíquica o sensorial sea sujeto de una relación contractual remunerada, esté percibiendo la prestación social por desempleo o pensión por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, se encuentre de alta en cualquier régimen de previsión social y perciba por alguno de esos conceptos una cantidad superior a la pensión no contributiva.

La calificación del grado de diversidad funcional se justificará a través de la resolución aprobatoria, dictamen y certificado de la Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives o, en su caso, la que asuma la competencia, de la Generalitat Valenciana, y será AUMSA quien, en su caso, podrá recabar los informes técnicos complementarios.

Los efectos económicos previstos en este artículo se producirán, una vez solicitada dicha subvención, y siempre que se acredite la condición de diversidad funcional física, psíquica o sensorial igual o superior al 33%, al mes siguiente de dicha petición y acreditación.

Si concurriesen en ambos/as cónyuges o miembros de la pareja de hecho la condición de personal de AUMSA, sólo se devengará una subvención. Si la subvención solo se da en el caso de hijos o pareja que no reciba ningún tipo de remuneración, no tiene lugar este párrafo.



Artículo 46. Becas de Orfandad por fallecimiento de personal en activo.

En caso de fallecimiento de personal, los estudios de sus hijas/os hasta los 16 años de edad, serán becados anualmente con cargo a AUMSA. Esta beca comprenderá ayuda de transporte, ayuda de comedor, material escolar, tasa de matrícula y ayuda compensatoria, y de conformidad con los siguientes requisitos:

1. Ser hijo/a de una persona empleada de AUMSA, fallecida en activo, y cumplir el requisito de edad establecido.
2. A la renta per cápita anual le será de aplicación el siguiente baremo:
 - Ingresos mayores de 13.205,13 €, no les será concedida beca alguna.
 - Ingresos de 9.303,68 € a 13.025,13 €, se les concederá el 25% de la beca.
 - Ingresos de 6.202,44 € a 9.303,68 €, se les concederá el 50% de la beca.
 - Ingresos inferiores a 6.202,44 €, se les concederá el 100% de la beca.

En caso de existencia de hijo/a con diversidad funcional en la familia, a este/a se le concederá el 100% de la beca establecida, siempre que la renta per cápita no supere los 13.205,13 €.

La cuantía anual de las becas, serán las siguientes:

- Educación Secundaria: 2.410,75 €
- Educación Primaria: 1.944,29 €
- Educación Infantil: 1.555,22 €
- Educación Especial: 2.410,75 €

Artículo 47. Seguros.

Fallecimiento accidente laboral	47.000,00
Fallecimiento cualquier causa	19.445,98
Incapacidad permanente total por accidente laboral	28.000,00
Incapacidad permanente absoluta por accidente laboral	47.000,00
Gran incapacidad por accidente laboral	47.000,00
Incapacidad Permanente absoluta por cualquier causa	17.602,00

AUMSA se compromete a cubrir con efectos 1 de enero de 2023, bien directa, bien indirectamente, los siguientes riesgos:

- Muerte: por cualquier causa 19.445,98€, en aquellas personas trabajadoras en activo; 47.000,00 € cuando el fallecimiento se produzca como consecuencia de accidente laboral. En estos supuestos las personas beneficiarias serán, por este orden, el/la viudo/a, pareja de hecho, los hijos/as y personas herederas legales.



La persona empleada, mediante instancia presentada en el Registro General de AUMSA, podrá alterar el orden de beneficiarias/os anteriormente establecido.

- Incapacidad laboral y permanente: en su grado de incapacidad permanente total por accidente laboral 28.000,00 €; en su grado de absoluta, 47.000,00 €; en su grado de gran incapacidad 47.000,00 € y en su grado de incapacidad permanente absoluta por cualquier causa 17.602,00 €. En caso de que se produzca la rehabilitación de la persona empleada, se reintegrará la cantidad percibida por este concepto.
- Robo, hurto y expolio, que pueda sufrir la persona empleada que por razón del servicio preste funciones fuera de las dependencias de AUMSA: El capital garantizado será de 389,06 € para ropa y efectos personales y hasta 389,06 € en dinero en efectivo, según se acredite en denuncia policial, donde deberá constar el importe individualizado de cada uno de los objetos robados.

Artículo 48. Responsabilidad por asistencia jurídica y responsabilidad civil.

En aquellos supuestos en los que las personas empleadas de AUMSA, como consecuencia de su actividad laboral, se vean inmersas en procedimientos judiciales, AUMSA deberá abonar las costas de juicio, la asistencia letrada y la indemnización que se fije judicialmente en concepto de responsabilidad civil, siempre que no exista dolo, culpa o negligencia grave de la persona empleada. Esta indemnización será compatible con la de cualquier otra póliza individual, con independencia del seguro de responsabilidad civil que AUMSA tenga suscrito.

Artículo 49. Ayuda para Guarda y Custodia de Menores.

AUMSA concederá, en concepto de ayuda, a todas las personas empleadas con hijas/os en edad de escolarización en el primer ciclo de educación infantil a que hace referencia la Ley Orgánica de Educación y a partir de los cuatro meses, la cantidad de 56,76 €/MENSUALES.

Cuando dicha ayuda se solicite con posterioridad a que la/el menor cumpla 4 meses de edad, la ayuda comprenderá desde la fecha de petición, sin que la misma pueda tener efectos retroactivos.

Si concurre en ambos progenitores la condición de personas empleadas de AUMSA, sólo se devengará una subvención.

La ayuda se percibirá, asimismo, en caso de acogimiento o tutela, aportando a tal efecto la resolución administrativa o judicial correspondiente.

El derecho a percibir dicha ayuda se iniciará a partir del mes siguiente a que el/la hijo/a cumpla los 4 meses: de no poderse abonar el importe en la nómina correspondiente a ese mes, se abonará retroactivamente en la siguiente.



Dicha subvención será incompatible con la percepción de bonificaciones en las guarderías municipales, salvo que dicha bonificación sea inferior a la prevista en el presente artículo, en cuyo caso se abonará la diferencia.

Artículo 50. Anticipos.

Las personas empleadas en AUMSA (fijas o temporales) tendrán derecho a solicitar un anticipo siempre que esta cantidad no exceda de 2.046,46 €.

Los anticipos que se concedan a las personas empleadas serán reintegrados a AUMSA en un plazo máximo de 18 meses. Las personas con contrato temporal, que tengan concedido un anticipo, estarán obligadas a su reintegro en un plazo inferior, si se produjese su cese con anterioridad al plazo establecido.

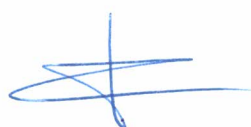
Artículo 51. Primas para la Jubilación Anticipada.

Cuando la persona empleada lo solicite, y le sea aceptada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social la jubilación con antelación a la edad ordinaria para acceder a la misma, y si la cuantía de su pensión fuera objeto de reducción por aplicación de la normativa vigente, AUMSA le abonará una indemnización de la cuantía que se indica, en función de su edad:

Si se jubila con 2 años de antelación o más	16.000 €
Si se jubila con 1 año y 9 meses y menos de 2 años de antelación	14.500 €
Si se jubila con 1 año y 6 meses y menos de 1 año y 9 meses de antelación	13.000 €
Si se jubila con 1 año y 3 meses y menos de 1 año y 6 meses de antelación	11.500 €
Si se jubila con 1 año y menos de 1 año y 3 meses de antelación	10.000 €
Si se jubila con 9 meses y menos de 1 año de antelación	8.000 €
Si se jubila con 6 meses y menos de 9 meses de antelación	6.000 €
Si se jubila con 3 meses y menos de 6 meses de antelación	4.000 €

Artículo 52. Actualización de importes.

Los importes recogidos en el presente Capítulo se actualizarán anualmente de conformidad con lo previsto al incremento salarial recogido en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.



CAPÍTULO VI: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

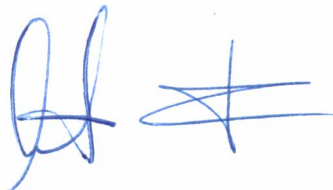
Artículo 53. Definiciones en materia de seguridad y salud.

I. A efectos de lo dispuesto en el presente Capítulo, se entenderá por:

- a) Prevención: el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de AUMSA, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- b) Riesgo laboral: posibilidad de que las personas empleadas sufran un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.
- c) Daños derivados del trabajo: las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
- d) Riesgo laboral grave e inminente: aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de las personas empleadas.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de las personas trabajadoras, se considerará que existe un riesgo grave o inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando estos no se manifiesten de forma inmediata.

- e) Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos potencialmente peligrosos: aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras que los desarrollan o lo utilizan.
- f) Equipo de trabajo: cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
- g) Condición de trabajo: cualquier característica del mismo, que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de la persona trabajadora. Quedan específicamente incluidas en esta definición:
 - Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
 - La naturaleza de los agentes físicos, químicos o biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.



AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA

- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
 - Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesta la plantilla.
- h) Equipo de protección individual: cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por la persona empleada para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

II. AUMSA acometerá las actuaciones oportunas y necesarias para impulsar la preceptiva estructura organizativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 54. Actividades tóxicas, penosas y peligrosas.

Las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad se procurarán resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de Seguridad e Higiene.

- Tóxicas: Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a emanación o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana.
- Penosas: Serán así calificadas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión y otras sustancias que las acompañen en su ejercicio, así como aquellas actividades que, como consecuencia de su desarrollo continuado, puedan llegar a producir sobrecarga con riesgo para la salud, como el trabajo permanente en posturas forzadas, levantamiento continuado de pesos y movimientos forzados.
- Peligrosas: Se consideran peligrosas las actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata, así como las que tengan por objeto manipular o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves por explosiones, combustibles, radiaciones y otros de análoga importancia para las personas o bienes.

Artículo 55. Competencias y facultades de las personas Delegadas de Prevención.

Son competencias de las personas Delegadas de Prevención:

- a) Colaborar con AUMSA en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de la plantilla en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por la Empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. En el ejercicio de dichas competencias, las personas Delegadas de Prevención dispondrán de las siguientes facultades:
- Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que se realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
 - Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respecto a la confidencialidad.
 - Ser informadas por AUMSA sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras, una vez que aquélla hubiese tenido conocimiento de ello, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
 - Recibir de AUMSA las informaciones obtenidas por esta, procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención de AUMSA, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la mencionada Ley.
 - Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante las jornadas con la plantilla, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
 - Recabar de la Empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Empresa para su discusión.



- Proponer al órgano de representación de la plantilla, la adopción de acuerdos de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del art. 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

AUMSA deberá proporcionar a las personas Delegadas de Prevención, los medios, la información y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para la organización de sus funciones.

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

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

Artículo 56. Plan de Igualdad de la S.A. Municipal Actuaciones Urbanas de València.

AUMSA está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, AUMSA se compromete a impulsar, potenciar y mejorar las medidas y actuaciones previstas en las áreas de intervención previstas en el plan de igualdad para personas empleadas de AUMSA, de forma que se posibilite la eliminación de los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y en su desarrollo profesional.

Artículo 57. Protección de la dignidad de las personas al servicio de AUMSA.

De conformidad con la Recomendación y el Código de Conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo de 27 de noviembre de 1991, Nº 92/131 de la Unión Europea, AUMSA se compromete con los sindicatos a actuar frente al acoso por razón de sexo y laboral a nivel preventivo, publicando una declaración sobre este tipo de comportamientos en el centro de trabajo y estableciendo un procedimiento para la presentación de quejas, que garantice la inmunidad de la víctima y la información de los derechos de las trabajadoras y trabajadores explicitando y desarrollando un protocolo.

Las personas al servicio del AUMSA tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y/o laboral. La Comisión de Igualdad establecerá las modificaciones oportunas para que el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluya la protección frente a acoso por LGTBIFOBIA.

Artículo 58. Vigilancia de la salud.

Se efectuará, además del obligatorio reconocimiento médico de ingreso, un reconocimiento médico voluntario cada año a todas las personas empleadas, cuyo resultado deberá ponerse en conocimiento de las personas interesadas. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo.

Artículo 59. Protección de la maternidad y paternidad.

La evaluación de los riesgos, a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud, o una posible repercusión sobre el embarazo, o la lactancia de las citadas trabajadoras, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

1. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Servicio Público de Salud o de las Mutuas, en función de la entidad con la que AUMSA tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe de la/el médica/o del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. AUMSA deberá determinar, previa consulta con las personas representantes de la plantilla, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.
2. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.
3. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

4. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de licencia por riesgo durante el embarazo durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
5. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del/la hijo/a y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que AUMSA tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe de la/el médica/o del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hija/o. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación administrativa que proceda por riesgo durante la lactancia natural de hijas/os menores de nueve meses, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.
6. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a AUMSA y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. En los supuestos de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción, y una vez finalizado el correspondiente permiso, la persona trabajadora será autorizada a ausentarse de su puesto de trabajo durante cuatro semanas anuales sin retribución.

Artículo 60. Espacios dignos.

AUMSA se compromete a negociar la habilitación en el centro de trabajo de espacios dignos con una dotación mínima para que las personas empleadas puedan realizar las pausas obligatorias.



CAPÍTULO VII: ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Artículo 61. Delegadas/os de Personal.

Las personas Delegadas de Personal son el órgano representativo de las personas empleadas que se incluyen en el ámbito de aplicación del presente Convenio. Este órgano estará compuesto por las personas elegidas en las correspondientes elecciones sindicales.

Las personas Delegadas de Personal tendrán las competencias determinadas por la legislación laboral vigente.

Artículo 62. Garantías sindicales.

- Las personas Delegadas de Personal como representantes legales de la plantilla tendrán las siguientes garantías y facultades:
 - a) Audiencia en el supuesto de seguirse expedientes disciplinarios a alguno de sus miembros, sin perjuicio de lo regulado en el procedimiento disciplinario.
 - b) Expresar, individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral-sindical o social, comunicándolo en este caso a AUMSA.

No podrán ser objeto de discriminación en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación, de su mandato ni dentro del año siguiente a la expiración del mismo.

Asimismo, no se les podrá sancionar, despedir o trasladar durante el ejercicio de sus funciones ni en el año siguiente a su cese, como consecuencia de su actividad sindical.

- c) No podrán ser trasladados de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. Cuando haya que realizarse un traslado o cambio de turno por necesidades del servicio, que afecte a una persona Delegada de Personal, esta, salvada su voluntariedad, será la última en ser trasladada o cambiada de turno.
- d) Dispondrá cada miembro de un número de 15 horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo sin disminución de sus retribuciones para el ejercicio de sus funciones de representación.

La Empresa facilitará a las personas Delegadas de Personal, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Se dispondrá en los centros de trabajo de tableros de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y espacios visibles, uno para la información de las personas Delegadas de Personal y otro para la información de las Secciones Sindicales. Su puesta en práctica será llevada a cabo por las personas responsables de cada Departamento de acuerdo con la representación de la plantilla, sin que pueda utilizarse espacios distintos al objeto de mantener el orden de los centros de trabajo.

La Empresa facilitará a las personas Delegadas de Personal que sean designadas por las distintas Secciones Sindicales la asistencia como miembro a las sesiones de mesas técnicas o en la Comisión Negociadora.

Artículo 63. Derecho de huelga.

Se reconoce el derecho a la huelga de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, haciendo especial referencia al artículo 28.2 de la Constitución Española.

Los requisitos para el ejercicio del citado derecho son los siguientes:

- 10 días de preaviso de huelga.
- La Empresa y el Comité de Huelga negociarán los servicios mínimos que deberán funcionar durante la huelga.

DIPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Régimen disciplinario.

1. Sin perjuicio de los incumplimientos contractuales que puedan conllevar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, un despido disciplinario, por incumplimiento grave y culpable de la persona trabajadora, esta podrá ser sancionada por el órgano competente o, en su caso, por el órgano delegado, en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.
2. Las faltas disciplinarias de las personas trabajadoras cometidas, con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves:

Serán faltas leves:

- a. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b. La falta injustificada de asistencia de un día.
- c. La incorrección con las personas empleadas o con las personas con las que se relacione en el ejercicio de sus funciones.
- d. El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e. Cualquier incumplimiento de los deberes y obligaciones de la persona trabajadora, así como de los principios de actuación, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

Serán faltas graves:

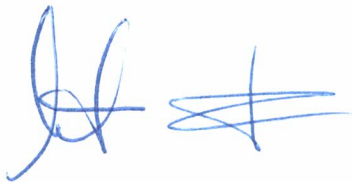
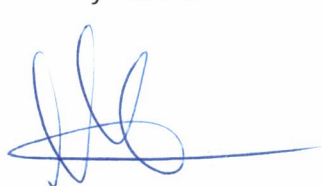
- a. La falta de obediencia debida a sus superiores jerárquicos y autoridades.
- b. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio y que causen daño a AUMSA o a la ciudadanía y que no constituyan falta muy grave.
- d. La tolerancia de las y los superiores jerárquicos respecto de la comisión de faltas muy graves o graves del personal bajo su dependencia.
- e. La grave desconsideración con las personas empleadas o con la ciudadanía en el ejercicio de sus funciones.
- f. Causar daños en el patrimonio de AUMSA siempre que no constituya falta muy grave.



- g. La emisión de informes y la adopción de resoluciones o acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a AUMSA y no constituyan falta muy grave.
- h. La falta injustificada de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- i. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo o función.
- j. El incumplimiento de las normas en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- k. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes, o porcentaje equivalente en el caso de que su cómputo no sea mensual.
- l. La falta de asistencia reiterada, sin causa justificada, a las acciones formativas que tengan carácter obligatorio, siempre que se desarrollen en horario laboral.
- m. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- n. El consumo habitual de alcohol, de sustancias estupefacientes o psicotrópicas que afecte al funcionamiento del servicio.
- o. El incumplimiento las obligaciones impuestas por la normativa de prevención de riesgos laborales, del que puedan derivarse riesgos concretos para la seguridad y salud de las personas.
- p. Emplear o autorizar para usos particulares medios o recursos de AUMSA o facilitarlos a terceros, salvo que por su escasa entidad constituya falta leve.
- q. La simulación de enfermedad o accidente cuando comporte ausencia del trabajo.
- r. La grave perturbación del Departamento, que impida el normal funcionamiento de este.

Serán faltas muy graves:

- a. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla.



- b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, diversidad funcional, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, diversidad funcional, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a AUMSA.
- e. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f. La negligencia en la custodia de secretos, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento Jurídico.
- i. La prevalencia de la condición de persona empleada de AUMSA para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- j. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- k. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- l. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- m. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- n. El acoso laboral.
- o. También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma.



3. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, y que en cualquier caso se comunicarán por escrito serán las siguientes:

Por faltas muy graves:

- a) Despido disciplinario de la persona empleada.
- b) La suspensión de funciones y retribuciones por un periodo de entre tres y seis años.
- c) El demérito, que podrá consistir en alguna de las siguientes medidas:
 - La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos o de promoción interna, por un periodo de entre dos y cuatro años.
 - La prohibición de ocupar puestos de responsabilidad, por un periodo de entre dos y cuatro años.

Por faltas graves:

- a) La suspensión de funciones y retribuciones, por un periodo de entre 15 días y 3 años.
- b) El demérito, que podrá consistir en alguna de las siguientes medidas:
 - La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos o de promoción interna, por un periodo de hasta dos años.
 - La prohibición de ocupar puestos de responsabilidad, por un periodo de hasta dos años.

Por faltas leves:

- a) La suspensión de funciones y retribuciones, por un periodo de hasta 15 días.
 - b) El apercibimiento. En todos los casos, se podrá establecer, de forma complementaria a la sanción principal impuesta, la obligación de realizar cursos de formación sobre ética pública.
4. Las personas Responsables de Departamento que toleren o encubran las faltas de su personal subordinado incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que corresponda, habida cuenta de la que se imponga al/la autor/a y de la intencionalidad, perturbación para el Departamento, atentando a la dignidad de AUMSA y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.



5. Toda persona trabajadora podrá dar cuenta por escrito, por sí, o a través de sus representantes de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. AUMSA a través del Órgano directivo al que estuviera adscrita la persona interesada, abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda en el que intervendrá la representación de la plantilla.
6. Las sanciones impuestas y su cancelación se anotarán en el expediente personal, notificándose a las personas Delegadas de Personal.
7. No podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de la persona trabajadora.

Segunda. Responsabilidad social, colectiva y medioambiental

En el marco de este convenio se desarrollará una política integrada:

1. De prevención de riesgos laborales.
2. De Protección de Medio Ambiente en el centro y en el puesto de trabajo, cuyos objetivos serán los siguientes:
 - Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables y medidas de eficiencia energética.
 - Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades, facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción.
 - Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.
 - Movilidad sostenible en los desplazamientos entre centros por motivos de trabajo, mediante la utilización del transporte público y VALENBICI, siempre y cuando no suponga un trastorno o pérdidas de tiempo innecesarias.
 - Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a las personas empleadas.
3. Código de buena administración.
4. Medidas contra el acoso sexual, laboral, de género y psicológico.
5. Conciliación de la vida familiar.
6. Reducción de la temporalidad.



AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA



7. La formación continua.

Tercera. Principios de no discriminación e igualdad.

AUMSA asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad de género, diversidad funcional, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente.



AUMSA
AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA



DISPOSICIONES FINALES

- Primera: En los conflictos que puedan plantearse al interpretarse este Convenio, se estará a lo establecido la legislación vigente.
- Segunda: Del presente Convenio se considerarán incorporados al mismo todos aquellos acuerdos consecuencia de la negociación entre las personas Delegadas de Personal y la Empresa, y una vez aprobados por el órgano competente.
- Tercera: Se acuerda la no aplicación de ningún Complemento Personal Transitorio o similar que suponga congelación en los aumentos anuales en el supuesto de una clasificación de puestos de trabajo.
- Cuarta: Las personas que deba asumir AUMSA como consecuencia de subrogación o sentencia judicial, les será de aplicación el presente Convenio y verán regularizadas sus nóminas como consecuencia de la misma mediante las técnicas de compensación y absorción o las que procedan.
- Quinta: Los Anexos al presente Convenio son parte integrante del mismo, teniendo el mismo alcance jurídico que los preceptos contenidos en el mismo.
- Sexta: Los efectos económicos en cuanto a prestaciones y mejora de derechos que se deriven del presente acuerdo lo serán desde su entrada en vigor.
- Séptima: La Acción social derivada del presente acuerdo lo será desde su entrada en vigor, incluidas las indemnizaciones por jubilación anticipada.
- Octava.- En cuanto a la Definición de Relación de Puestos de Trabajo, se incorpora la estructura organizativa y del sistema de gestión de los recursos humanos aprobada por AUMSA en 2022.

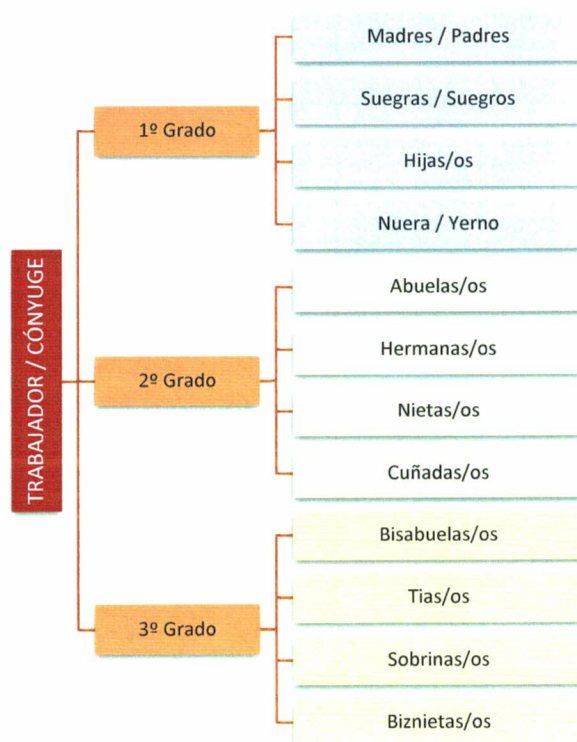


APÉNDICE

Definiciones:

A los efectos de lo dispuesto en este Convenio y de las normas que lo desarrollen, 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 29, de este Convenio. 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.
- Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad: madres/padres, hijas/os, madres/padres políticos y cónyuge o pareja de hecho de la hija o hijo.
 - Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad: hermanas/os, abuelas/os, nietas/os; o por afinidad: hermanas/os, abuelas/os y nietas/os del cónyuge o pareja de hecho.



AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA

- c) 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.
- d) Informe del órgano competente de la administración sanitaria: informe de la inspección médica de zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe facultativo del/de la médico/a responsable del paciente.
- e) Convivencia: relación basada en la cohabitación en el mismo domicilio.
- f) Tener a su cargo: relación de dependencia que no implica convivencia.
- g) Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.
- h) Enfermedad grave: se considera como tal la hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria o aquella en la que sea acreditada por el/la facultativo/a responsable, la gravedad de la misma.





ANEXO I

TECNICOS	SALARIO BASE	ACTIVIDAD	TRANSPORTE	IMPORTE ANUAL
G.1: TITULADOS/AS SUPERIORES	1.473,00 €	538,84 €	108,66 €	30.554,45 €
G.2: TITULADOS/AS MEDIOS	1.143,51 €	424,61 €	108,66 €	24.093,28 €
G.3: ESPECIALISTAS	1.033,65 €	385,07 €	108,66 €	21.914,23 €

ADMINISTRATIVOS	SALARIO BASE	ACTIVIDAD	TRANSPORTE	IMPORTE ANUAL
G.1: OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO/A	987,11 €	404,63 €	108,66 €	21.503,76 €
G.2: OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO/A	941,62 €	382,52 €	108,66 €	20.514,45 €
G.3: AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	909,73 €	357,92 €	108,66 €	19.695,64 €

PARKING	SALARIO BASE	ACTIVIDAD	NOCTURNIDAD	IMPORTE ANUAL
G.1: CONTROLLER PARKING	1.262,80 €	663,55 €		27.000,00 €
G.2: TAQUILLEROS/AS	1.206,02 €	40,70 €	2,02€/HORA	18.669,74 €