

**Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo
Dirección Territorial de Ocupación y Trabajo
Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación
Convenios Colectivos - VT-310**

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Burjassot.

ANUNCIO

Código nº 4602462

R. Elect.2

JARP/mcm.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de trabajo del Personal laboral al servicio del AYUNTAMIENTO DE BURJASSOT, suscrito el 24/4/2008 por la comisión negociadora formada por los representantes de la Corporación Municipal y las secciones sindicales de U.G.T. y S.P.P.L.B. (no firma la sección sindical de CC.OO.), aprobado por acuerdo plenario de 29/4/2008, que fue presentado en este Organismo en fechas 23 de mayo y 31 de julio del año en curso; y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 1º y 2º.b) del R. Decreto 1040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R. Dto. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

SEGUNDO: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

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

Valencia, a 5 de agosto de 2008.—El director territorial de Empleo y Trabajo, por suplencia, el jefe del Servicio Territorial de Trabajo y Seguridad Laboral (resolución del subsecretario de Economía, Hacienda y Empleo de 9/7/2008), José Cataluña Albert.

ACUERDO SOBRE NORMAS REGULADORAS DE LAS RELACIONES ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE BURJASSOT Y EL PERSONAL LABORAL A SU SERVICIO PARA LOS AÑOS 2008-2011

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION.-ORGANOS DE NEGOCIACION Y SEGUIMIENTO

Artículo 1.- Objeto y ámbito personal.

El presente Acuerdo, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical, la Ley 9/1987 de 12 de junio y sus modificaciones posteriores, la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y el Decreto Legislativo de 24 de octubre de 1.995, del Consell de la Generalitat Valenciana por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana, regula las condiciones de trabajo entre la Corporación y el personal laboral que presta sus servicios en el mismo.

Artículo 2. Ámbito temporal, vigencia y denuncia.

Con independencia de la fecha en que, por la Corporación y los Sindicatos, hayan suscrito el presente Acuerdo, o de la de su publicación en el BOP, se considerará en vigor desde el día primero de enero de 2.008, abarcando su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2.011, período que no obstante, se entenderá prorrogado temporal y accidentalmente por periodos anuales hasta la entrada en vigor de un nuevo Acuerdo.

Expresamente se acuerda que, en su totalidad, queda prorrogado el contenido del Acuerdo.

Ambas partes convienen en que el Acuerdo se considerará automáticamente denunciado 60 días antes de su vencimiento, comprometiéndose las partes intervinientes a iniciar las negociaciones o deliberaciones del nuevo Acuerdo en fecha no posterior a quince días naturales, contados a partir de la fecha de solicitud de constitución de la Comisión de Negociación por una de las partes.

Artículo 3. - Carácter del Acuerdo.

El presente Acuerdo tiene un carácter mínimo, necesario e indivisible, a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico y unitario. Para su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente vinculadas

a la totalidad, por lo que no podrán ser negociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 4. Sustitución de condiciones.

La entrada en vigor de este Acuerdo implica la sustitución de las condiciones de empleo vigentes hasta la fecha, por cuanto las modificaciones que en el mismo se contemplan, son estimadas y aceptadas, en su conjunto, más beneficiosas para los empleados.

Quedan a salvo las garantías personales a que se refiere el siguiente artículo, así como cuantas disposiciones legales del Estado y de la Admón. Autonómica estén o entren en vigor.

Artículo 5. Garantías personales.

Se respetarán las situaciones personales o colectivas que excedan las condiciones pactadas en el presente Acuerdo, manteniéndose estrictamente «ad personam», mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuros Acuerdos.

Artículo 6.- Igualdad de Oportunidades.

La Administración Local está obligada a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. A tal fin, las partes firmantes del presente Acuerdo se obligan a:

- 1.º Promover el principio de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 2.º Eliminar cualquier disposición medida o practica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajos públicos.
- 3.º Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos.
- 4.º Erradicar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso sexual o psicológico en cualquiera de sus manifestaciones, defendiendo el derecho de todos los empleados públicos a ser tratados con dignidad y manifestando que tales conductas no serán permitidas en las relaciones laborales.
- 5.º Elaborar y aplicar un Plan de Igualdad que será desarrollado dentro del periodo de vigencia del presente Acuerdo Laboral (DA. 8º EBEP) .

Artículo 7. Irrenunciabilidad.

Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de los laborales de cualquier beneficio establecido en el Acuerdo, asimismo se tacharán de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera acuerdo, resolución o cláusula que implique condiciones menos beneficiosas.

Artículo 8. Comisión paritaria de Seguimiento

La Comisión Paritaria de Seguimiento estará integrada por representantes de la Corporación y de los Sindicatos firmantes, presentes en la Mesa General de Negociación.

Esta Comisión se constituirá en un plazo de quince días contados a partir de la fecha de aprobación del presente Acuerdo por el Pleno de la Corporación.

La Comisión estará integrada por 1 miembro de cada Sindicato firmante y otros tantos en igual número de la Corporación, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Se nombrará de entre sus componentes, un presidente y un secretario, que tendrán la condición de vocal, por tanto con voz y voto.

Las reuniones se celebrarán cada vez que las cuestiones pendientes así lo exigieran, y con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las dos partes, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes. Las convocatorias las cursará el Secretario, comunicando en las mismas el Orden del Día. Ambas representaciones podrán solicitar la presencia de asesores.

Se deberán reflejar las deliberaciones y resultados en la correspondiente acta, que será entregada debidamente firmada en el plazo máximo de 7 días después de la celebración de la sesión en Secretaría (Recursos Humanos).

Artículo 9. Funciones de la Comisión Paritaria.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las de velar por el cumplimiento de lo pactado en estas normas, efectuando un seguimiento de las mismas.

Ante los posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Acuerdo por parte de la Comisión Paritaria, ambas partes podrán llegar al acuerdo de nombrar mediador. Al mismo tiempo, se acuerda la adhesión al Tribunal de Mediación y Arbitraje competente en materia de empleados públicos.

En ningún caso, las decisiones que pueda adoptar la Comisión Paritaria podrá modificar el contenido del presente acuerdo.

Artículo 10. Mesa General de Negociación.

1. Se constituye una Mesa General de Negociación de todas aquellas materias y condiciones comunes al personal funcionario y laboral, al amparo de lo dispuesto en la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con carácter permanente.

Estará compuesta por la Administración, y los Sindicatos más representativas a nivel estatal y autonómico, por los Sindicatos que en el ámbito del Ayuntamiento hayan obtenido el 10% o más de los Delegados y Delegadas de las Juntas de personal y de los Comités de Empresa. Además podrán estar presentes los Sindicatos que formando parte de la Mesa General de las Administraciones Públicas hayan obtenido en este Ayuntamiento el 10% o más de los representantes laborales o funcionarios.

2. Para las materias que afecten a los laborales del Ayuntamiento se constituirá una Mesa General de Negociación, al amparo de lo establecido en los artículos 34 y 35 del EBEP.

Estará compuesta por la Administración, y los Sindicatos más representativos a nivel estatal, y por los Sindicatos que en el ámbito del Ayuntamiento haya obtenido el 10% o más de los Delegados y Delegadas de las Juntas de personal.

3. Para cada ámbito respectivo y en relación a sus competencias, y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, serán objeto de negociación las materias siguientes:

- a) la aplicación del incremento de las retribuciones del personal que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las comunidades Autónomas.
- b) la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios
- c) las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- d) las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño
- e) Los planes de Previsión Social Complementaria
- f) los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna
- g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas
- h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación
 - i) Los criterios generales de acción social
 - j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales
 - k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios cuya regulación exija norma con rango de Ley
 - l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público
 - m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos

La Mesa General de Negociación se reunirá por decisión de la Corporación, por acuerdo de ésta y los Sindicatos, o por solicitud de la mayoría de los Sindicatos presentes en la misma.

Artículo 11. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que por actos de la autoridad gubernativa, y en su caso, de la Jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente Acuerdo o de alguno de sus artículos, el Acuerdo quedaría sin efecto, y su contenido deberá ser reconsiderado en el plazo no superior a treinta días.

CAPITULO II
PRINCIPIOS ETICOS Y PROTECCIÓN DEL PERSONAL LABORAL ANTE DETERMINADAS CONDUCTAS
Artículo 12. – Principios éticos del personal laboral

Los principios éticos de conducta del personal laboral del Ayuntamiento de Burjassot son: la protección del interés público de acuerdo con el ordenamiento jurídico, la lealtad institucional, la imparcialidad y objetividad, la integridad, honestidad y ejemplaridad, la austeridad, la profesionalidad, la iniciativa, diligencia y receptividad, la responsabilidad y transparencia, así como la confidencialidad *cuando proceda*, todo ello de acuerdo con el Capítulo VI del EBEP.

Artículo 13. – Protección frente a la violencia de género

En los casos en que los/as empleados públicos víctimas de la violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, 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 salud, según proceda.

Los/as empleados públicos víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral podrán solicitar la excedencia por razón de violencia en los términos recogidos en el artículo 89.5 del EBEP.

Las empleadas públicas víctimas de violencia sobre la mujer que es vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en su unidad administrativa o en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

El Ayuntamiento garantiza el adecuado tratamiento de estos supuestos en atención a las circunstancias, así como el secreto de la información relativa a los cambios de puesto de trabajo que por esta razón puedan tener lugar.

CAPITULO III
JORNADA- PERMISOS-LICENCIAS Y SITUACIONES
Artículo 14: Calendario Laboral

Serán días festivos, los señalados en el Calendario Laboral Oficial, así como las que se regulen, o puedan regularse por Normativa Estatal, Autonómica o Local.

Días de libre disposición: Habrá seis días de libre disposición para todos el personal laboral. Más los que termina la norma por antigüedad en la función pública

Si existieran días festivos dentro del calendario laboral oficial que cayeran en sábado, se compensarán dichos días con un día de compensación. El disfrute de estos días se negociará anualmente en la Mesa General de Negociaciones.

El computo anual de horas será como máximo el que se fije para la Administración Civil del Estado.

Artículo 15. 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 Servicios.

Artículo 16. – Horario de trabajo.

De conformidad con lo establecido en el artículo anterior, y previa negociación en la Mesa General, se establecerá por el órgano municipal competente los horarios oportunos para una mejor gestión de los Centros de Trabajo, que impliquen una mayor adecuación de los mismos a su cometido.

La propuesta de horarios de la policía será llevada y discutida en el consejo de la policía antes de su negociación definitiva en la Mesa General de Negociaciones.

Como máximo, la jornada semanal será de 37 horas 30 minutos.

Por razones determinadas del Servicio y para su buen funcionamiento, la Corporación establecerá los Servicios que deban realizar horarios especiales, previa negociación con la Mesa General. Se establecerá el horario, régimen de trabajo a turnos, calendarios y fiestas en el plazo máximo de tres meses desde la firma del presente Acuerdo; el resultado de las negociaciones figurará como anexo al presente Acuerdo. Los laborales adscritos a los Servicios afectados, estarán

obligados a su cumplimiento y el horario pactado en cómputo anual no podrá exceder del previsto en el presente artículo.

Horario Flexible

En aplicación del artículo 18 (Flexibilidad de horarios) del Capítulo III (Igualdad en el ámbito laboral) de la Ley 9/2003 de la Generalitat Valenciana, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres y, atendiendo al informe de valoración realizado por el Sindic de Greuges respecto del grado de cumplimiento de dicha Ley en las Administraciones Públicas Valencianas donde se recomienda a las Corporaciones Locales que no tengan establecida la flexibilidad horaria que se impulse a través de la negociación colectiva, se establecerá un horario de trabajo flexible que permita la modificación del inicio o finalización de la jornada diaria en los siguientes términos:

Todos el personal laboral que presten servicios administrativos (oficinas) tendrán un el horario flexible. Este horario permitirá cuarenta y cinco minutos de flexibilidad al inicio de su jornada, con la entrada flexible entre las 7:15 y las 8:45, con la compensación diaria en la salida de 14:15 a 15:45 horas, o bien con la posibilidad que dentro de la Mesa General de Negociación se determine alguna tarde u otras formas de recuperación de estas horas.

Para aquellos laborales que trabajen a turnos o en equipos, se trasladará la solicitud a la Comisión Paritaria para que valore la viabilidad de aplicación de la flexibilidad horaria en cada caso, o que estudie las adaptaciones de horario concretas que pudieran establecerse, con los mismos requisitos que los funcionarios / as a quienes que se les aplica el horario genérico

Además, el horario de permanencia obligatoria de 8:45 a 14:15 del personal podrá flexibilizarse en los siguientes supuestos:

a) En una hora diaria para aquellos que tengan a su cargo personas mayores de 65 años que requieran una especial dedicación, y quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave o con discapacidad igual o superior al 65% de minusvalía hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

En los casos de familias monoparentales esta flexibilización podrá ser de dos horas.

a) Dos horas diarias para quienes tengan hijos o hijas, así como niños o niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente, con discapacidad, con el fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde éstos discapacitados reciban atención, con los propios horarios de los puestos de trabajo.

b) Dos horas diarias y, en su caso, con adaptación del turno de trabajo, para las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

La flexibilidad en el cumplimiento del horario en ningún caso supondrá reducción de la jornada laboral, debiendo el empleado recuperar la disposición de dichas horas en cómputo mensual.

Asimismo todos los laborales dispondrán de un periodo de cortesía en la entrada de 5 minutos, que podrán emplear hasta un máximo de 9 veces al mes, no entrando este tiempo de cortesía en el horario a recuperar.

HORARIO FALLERO

Aplicar durante la Semana Fallera para todo el personal que presta servicios en horario de 8 a 15 horas de lunes a viernes el siguiente horario:

- Día 16 de marzo 9:00-13:00
- Día 17 de marzo 9:00-13:00
- Día 20 de marzo 9:00-15:00

HORARIO NAVIDADES

Se aplicará a todo el personal que presta servicios en los parques y jardines municipales el siguiente horario durante las fiestas navideñas:

24 de diciembre:	salida turno tarde:	20 horas
25 de diciembre:	entrada turno mañana:	10 horas
	salida turno tarde	20 horas
31 de diciembre:	salida turno tarde:	20 horas
01 de enero:	entrada turno mañana:	10 horas
	salida turno tarde:	20 horas
06 de enero:	entrada turno mañana:	10 horas
	salida turno tarde:	20 horas

Artículo 17. Trabajo efectivo.

Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo es tiempo de trabajo efectivo.

Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos, en la jornada ordinaria de trabajo, los tiempos horarios como pausas reglamentarias, desplazamientos y otras interrupciones derivadas de normas de Salud Laboral o de la propia organización del trabajo.

Se disfrutará de una pausa en la jornada de 20 minutos, computable como trabajo efectivo y fraccionables entre el principio de la jornada y el final de la misma. Los servicios que trabajen a turnos, en caso de no poder realizarla, lo adecuarán, cuando sea negociado su horario, pudiendo restar estos tiempos del cómputo anual.

El tiempo empleado en juzgados, por citación relacionada con la función desempeñada, se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

Los empleados públicos que utilicen pantallas de ordenador, con exposiciones de 5 o más horas continuadas y no pudiesen realizar pequeñas interrupciones o alternancias con otras tareas, dispondrán de una pausa de 15 minutos por cada dos horas de trabajo en las mismas.

El descanso semanal consistirá como mínimo en 48 horas interrumpidas, preferentemente en sábado y domingo.

Artículo 18. Reducción horaria.

En aquellos casos en que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y con las funciones del servicio, los empleados públicos, previa petición y autorización, podrán realizar una jornada reducida, continua e interrumpida, de las 9 a las 14 horas, percibiendo un 75% del total de sus retribuciones.

1.º Tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones:

a) El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor, o 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.

b) El personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo algún disminuido físico, psíquico o sensorial con una minusvalía igual o superior al 33 por ciento, acreditada por órgano competente y no desempeñe actividades retribuidas que superen el salario mínimo interprofesional.

c) El personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, previa certificación de este extremo por la Unidad de Valoración de Incapacidades.

4.º Cuando estas reducciones no superen la hora diaria, no generarán deducción de retribuciones. Cuando la reducción supere la hora diaria, se deducirá a partir de la segunda hora. La reducción de una hora diaria sin deducción de retribuciones, en el caso de guarda legal de niños de 12 años o menores, únicamente se disfrutará cuando se acredite, por órgano competente de la administración sanitaria, que el menor requiere especial dedicación.

5.º El personal que deba 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, podrá 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 beneficiario de este derecho que fuera personal del este Ente Local o de sus organismos autónomos, podrán disfrutar del mismo de forma parcial, respetando en todo caso el plazo máximo. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

6.º Las empleadas víctimas de violencia de genero, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, con disminución proporcional de la retribución, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten. Cuando la reducción no supere la hora diaria no generará deducción de retribuciones.

Artículo 19.- Disposiciones comunes a las reducciones de jornada

- 1.º Las reducciones de jornada previstas en los apartados 3 a) y b) y 5 del artículo anterior son incompatibles entre sí. Las reguladas en los apartados 3 c) y 6 serán compatibles con las restantes.
- 2.º Si varios empleados de este Ente Local y sus organismos autónomos tuvieran derecho a una reducción de jornada respecto a un mismo sujeto causante, podrán disfrutar de este derecho de forma parcial.
- 3.º El personal que trabaje a turnos distintos del horario genérico podrá acogerse a estas reducciones de jornada. En caso de dificultad manifiesta, se optará por el cambio de puesto temporal sin merma retributiva durante el tiempo que dure dicha situación.
- 4.º El personal que solicite dejar sin efecto una reducción de jornada no podrá comenzar a disfrutar otra por la misma causa hasta que transcurran, como mínimo, tres meses desde que se dejó sin efecto la reducción anterior. Este punto no será de aplicación al apartado 6 del artículo anterior.
- 5.º Las reducciones de jornada serán concedidas por el órgano competente en materia de personal de este Ente Local.
- 6.º El laboral deberá informar al responsable de su unidad administrativa, con quince días de antelación, de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Este punto no será de aplicación al apartado 6 del artículo anterior.
- 7.º En todos los casos, será competencia del trabajador o de la trabajadora determinar la concreción horaria de la reducción.
- 8.º A todos los efectos, las diversas situaciones reconocidas para las reducciones de jornada y las acreditaciones necesarias de tales situaciones se entenderán en los términos de los artículos 2 y 3 del Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración del Consell o la norma que lo sustituya.

Artículo 20. Pausa entre cada jornada.

Cualquiera que sea el régimen de organización del trabajo, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediará como mínimo 12 horas, sin perjuicio de Acuerdo en contrario.

Artículo 21. Trabajo a turnos.

En aquellos servicios, establecimientos o dependencias que, por la naturaleza de su actividad deban organizarse por turnos de trabajo, estos se efectuarán mediante rotación, salvo pacto en contrario entre los Sindicatos y la Corporación..

El personal laboral que tenga servicio a turnos, librarán al menos, fines de semana alternos.

Como compensación se abonará un plus de 20 euros euros por domingo o festivo trabajado en 2008, 24 euros en 2009, 27 euros en 2010 y 30 euros en 2011 a todos los empleados públicos que por el tipo de trabajo que realizan necesitan prestar servicio los domingos o festivos. Esta compensación no es aplicable al colectivo de la Policía Local.

Artículo 22. – Trabajo en periodo nocturno y festivo.

Se entenderá por trabajo en periodo nocturno o en turno de noche, el efectuado entre las 22 horas y las 6 de la mañana del día siguiente, aunque si tres horas o más de la jornada se realizase en el periodo nocturno señalado, se entenderá realizada toda ella en turno de noche y se contemplará su retribución en el complemento específico.

Tendrán la consideración de festivo, las Fiestas Nacionales, Autonómicas, Locales, y Domingos. La jornada o turno a estos efectos, se entenderá entre las 22 horas hasta las 22 horas del día siguiente.

Se abonará a los laborales / as que realizan su trabajo durante el horario nocturno, la cantidad de 100 euros/mes.

Artículo 23. Vacaciones.

Se disfrutará anualmente de un período de vacaciones de 22 días hábiles. Si se toman fraccionadas podrán disfrutarse en periodos, sin que ninguno sea inferior a siete días naturales consecutivos.

Asimismo, se tendrá derecho a un día hábil adicional al cumplir 15 años de servicios, añadiéndose un día hábil mas al cumplir los 20, 25 y 30 años de servicio respectivamente. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior. Para su computo no se considerarán las licencias sin retribución disfrutadas., siempre que el empleado/a lleve prestando un año de servicio activo, y pro-

porcionalmente, en caso contrario, a razón de dos días y medio por mes trabajado.

El período para el disfrute de la licencia por vacaciones estará comprendido preferentemente entre el 1 de julio y el 30 de septiembre. Las vacaciones podrán ser disfrutadas fuera del período antes citado a petición del funcionario/a.

Se entregará antes del día 1 de abril en la oficina de personal, un calendario de turnos de vacaciones de cada servicio con el fin de confeccionar un plan general de vacaciones. Para determinar dentro de un servicio los turnos de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

- a) La distribución de los turnos de vacaciones se hará dentro de cada servicio, de común Acuerdo con los empleados públicos de modo que queden cubiertas las necesidades del servicio.
- b) De no llegar a acuerdo, se seguirán los turnos vacacionales de forma rotativa.
- c) Los Jefes de Servicio pondrán en conocimiento de la Oficina de Personal las variaciones habidas con antelación de 15 días.
- d) Se expondrán en los tabloneros correspondientes en la primera quincena de mayo de cada año.

El período de vacaciones no podrá ser compensado económicamente. En caso de fuerza mayor y atendiendo las necesidades ineludibles de un servicio, podrán disfrutarse fuera del período vacacional, previo conocimiento e informe positivo de la Comisión Paritaria.

El personal laboral tendrá derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año, bien por expediente disciplinario, excedencia o finalización de la relación laboral.

El personal laboral tendrá derecho:

- a) Al retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de IT.
- b) A la interrupción del periodo de vacaciones cuando mediase hospitalización justificada no voluntaria, para reanudarlas posteriormente hasta completar los días que le resten.
- c) A la compatibilidad del permiso retribuido por maternidad o paternidad con el período de vacaciones, sea cual fuere la forma y período de disfrute de las vacaciones en el organismo de adscripción.
- d) A la interrupción del período de vacaciones para que puedan ser disfrutadas en otro momento, caso de que durante ese periodo obligatorio para el disfrute de las vacaciones, el trabajador o trabajadora se hallen con permiso de maternidad/paternidad.
- e) A la acumulación del período de vacaciones a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.
- f) A la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de embarazo y hasta que el hijo cumpla doce meses; así como si se es víctima de violencia de género o se tiene a cargo una persona dependiente, previa justificación de estas circunstancias.
- g) Al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año, bien por expediente disciplinario, excedencia o finalización de la relación laboral.

Artículo 23. – Justificación de ausencias

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

- a) Ausencias aisladas de uno o dos días: el personal comunicará su ausencia y la razón de la misma a la unidad de personal u órgano o persona responsable, con preferencia durante la hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan, siendo necesario justificante expedido por el facultativo competente. En todo caso, de no producirse con posterioridad la justificación requerida podrá descontarse el día o días faltados.
- b) Ausencia de tres o más días: el personal deberá presentar el parte médico de baja en el plazo de tres días contados a partir del día de su expedición los partes de confirmación deberán ser entregados en el centro de trabajo cada siete días. Si no se entregan los justificantes se descontarán en nómina los días de ausencia.
- c) Si las ausencias, aun justificadas, son reiteradas, se valorará la situación entre los representantes sindicales y la dirección correspondiente, a instancia de cualquiera de las partes, y se propondrá conjuntamente la solución adecuada al caso.

- d) En los supuestos de permiso por maternidad biológica no se precisará la presentación de partes intermedios o de confirmación de baja.
- e) Los descuentos por faltas de asistencia injustificadas al trabajo o incumplimiento de jornada se determinarán de conformidad con la legislación correspondiente.

Artículo 24. Tiempos efectivos de licencias y permisos.

Todas aquellas licencias y permisos que sean de un día, comprenderán el total de la jornada laboral sea cual fuera.

Las que sobrepasen un día serán tenido en cuenta en cómputo de horas, dando a cada día de licencia y permiso, el valor de 7 horas efectivas de trabajo.

Cuando se necesite licencia de cualquier tipo, y se esté trabajando en período nocturno, podrá el personal laboral optar por la noche anterior o posterior.

Los siguientes permisos serán de aplicación a todos los funcionarios/as de este Ayuntamiento:

Permisos:

Artículo 25.- Procedimiento de tramitación de permisos y licencias.

Los permisos y licencias de hasta 10 días de duración, deberán solicitarse con tres días hábiles de antelación y con cinco días los de mayor duración, salvo en los supuestos de urgente necesidad en los que no será necesario el cumplimiento del citado previo aviso. La oficina de personal, dispondrá de impresos normalizados de solicitud que deberán ser cumplimentados por el interesado, haciendo constar la clase de permiso o licencia, su duración y la causa, aportando la justificación documental pertinente, así como la aprobación del Jefe del Servicio.

Las solicitudes debidamente cumplimentadas serán entregadas a la oficina de personal, quien una vez comprobada la procedencia o no del permiso o licencia, comunicará al interesado la decisión adoptada a través del impreso de solicitud, en las 48 horas siguientes, de no ser así, se entenderá por concedido dicho permiso o licencia.

Los justificantes deberán presentarse preferentemente en el momento de solicitar el permiso. En los casos en que por especial característica de los permisos o licencias los justificantes no puedan adjuntarse a la solicitud, se aportarán el día de la reincorporación al trabajo, entregándolos en la oficina del personal.

Los permisos y licencias comprendidos en el presente Acuerdo, se entenderán concedidos, en el caso de no existir denegación expresa por parte de la Corporación.

Artículo 26.- Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho

- 1.º El personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho.
- 2.º Asimismo, el personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración del matrimonio o inscripción de la unión de hecho de sus padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos del cónyuge o pareja de hecho, nietos y abuelos.
- 3.º Si el lugar en el que se realiza la celebración superara la distancia de 375 kilómetros, computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

Artículo 27.- Permiso por matrimonio o unión de hecho

- 1.º El personal podrá 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.
- 2.º Este permiso puede acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante.
- 3.º El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

Artículo 28.- Permiso por técnicas prenatales.

Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como la asistencia a tratamientos basados en

técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario y previa justificación.

Artículo 29.- Permiso de maternidad

En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

Artículo 30.- Permiso por adopción o acogimiento de menores

Se tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas:

- a) en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, la duración de 16 semanas se ampliará en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo
- b) También se ampliará en dos semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores con más de seis años de edad que estén discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Las semanas se contarán a elección del personal, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, el permiso por adopción o acogimiento se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

Artículo 30.- Permiso por adopción internacional

- 1.º El personal tendrá derecho, además del regulado en el artículo del permiso de maternidad, a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada.
- 2.º Este permiso podrá fraccionarse o ser continuado, en función de la tramitación que se requiera en el citado país de origen del menor.
- 3.º El personal percibirá exclusivamente las retribuciones básicas durante el período en el que disfrute de este permiso.

Artículo 31.- Permiso por lactantes

- 1.º El personal, por lactancia de un menor de 12 meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.
- 2.º Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple.
- 3.º Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen, pero, en cualquier caso, sólo por uno de ellos. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.
- 4.º El personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Artículo 32.- Permiso por paternidad

Se tendrá derecho a quince días naturales por nacimiento, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, o adopción de un hijo o hija, que disfrutará el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Previa renuncia del padre este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

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

La Corporación ampliará de forma progresiva y gradual la duración del permiso de paternidad hasta alcanzar el objetivo de cuatro semanas en los términos de la Disposición Transitoria 6ª del EBEP.

Artículo 33.- Permiso por Interrupción del embarazo.

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

Artículo 35.- Permiso médico y asistencial

1.º El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias, o de menores, ancianos o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales a su cargo, a:

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

2.º Las ausencias de la jornada de trabajo causadas por cualquiera de los motivos enumerados en el apartado 1 durarán el tiempo indispensable para su realización.

Artículo 36.- Permiso por fallecimiento

1.º Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 4 días. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de 6 días.

2.º Por fallecimiento de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 3 días. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal el permiso será de 5 días.

3.º Este permiso se tomará en días naturales a partir del hecho causante.

4.º Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del artículo siguiente.

Artículo 37.- Permiso por enfermedad grave

1.º Por enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 4 días. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de 6 días.

2.º Por enfermedad grave de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 3 días. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de 5 días.

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

4.º En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado.

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

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

Artículo 38.- Permiso por pruebas selectivas y exámenes

Un día 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.

A la Policía Local les será de aplicación el artículo 18 p) del Decreto 19/2003 e 4 de marzo por el que se regula la Norma-Marco sobre Estructura, Organización y Funcionamiento de los cuerpos de Policía Local de la Comunidad Valenciana.

No obstante, a la Policía Local le será de aplicación lo establecido en el párrafo primero de este artículo, siempre y cuando queden

cubiertas las necesidades del servicio, bajo el criterio de la Jefatura de la Policía.

Artículo 39.- Permiso por traslado o mudanza del domicilio habitual.

Con motivo de efectuar el traslado o mudanza del domicilio habitual, el empleado/a tendrá derecho a un permiso de dos días naturales.

Cuando el nuevo domicilio se encuentre situado a más de 100 kilómetros del actual, dispondrá de tres días naturales consecutivos de permiso.

Artículo 40.- Permiso por deber inexcusable

1.º Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal y por deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral, el personal laboral tendrá derecho a licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento.

2.º A los efectos del Acuerdo, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, los siguientes:

- a) Expedición y renovación del DNI, carné de conducir, pasaporte y certificados y registros de organismos oficiales, etc.
- b) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, gobiernos civiles o militares o cualquier otro organismo oficial, revista militar, revista de armas.
- c) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- d) Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejala o concejal, así como de diputada o diputado.
- e) Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.
- f) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.

Artículo 41.- Permiso por asuntos propios.

1.º Cada año natural, y hasta el día 15 de enero del año siguiente, se podrá disfrutar de hasta 6 días por asuntos propios o particulares. El personal tendrá 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.

2.º El personal distribuirá dichos días a su conveniencia, previa solicitud a la correspondiente unidad de personal 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.

3.º La Administración, previa negociación con los representantes sindicales, podrá dictar las normas oportunas, durante el primer trimestre del año, para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los servicios.

4.º El personal laboral interino podrá disfrutar de dicha licencia a razón de un día por cada dos meses completos trabajados en la administración.

5.º 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.

6.º Los 6 días anuales de asuntos propios corresponderán por año natural de prestación de servicios efectivos. En los casos de licencia sin retribución o de reingreso, cuando el tiempo de servicios prestados fuese menor, se disfrutarán un número de días proporcional al tiempo trabajado, a razón de un día por cada dos meses trabajados, redondeándose al alza a favor del personal solicitante. Esta previsión no se aplicará al supuesto de reingreso después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijos o familiares, situación que se entenderá como de trabajo efectivo.

Artículo 42.- Permisos por razones sindicales.

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 43.- Permiso para los días 24 y 31 de diciembre

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, estando abierta al público la Oficina de Registro.

Artículo 44. Permisos para la formación.

Para facilitar la formación de su personal laboral, la Corporación concederá los siguientes permisos.

Concesión de permisos, sea o no retribuidos, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Concesión de permisos, no retribuidos, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

La Corporación podrá enviar a los trabajadores a cursos, seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a éstos será obligada para el trabajador, al que se le abonará, además de su salario, gastos de desplazamiento y dietas en los casos que corresponda.

El personal realizará los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo. El tiempo empleado en la realización de cursos de formación se entenderá como de trabajo efectivo, cuando los citados cursos se realicen en horario laboral.

Licencias:

Artículo 45.- Licencia por enfermedad. Disminución de la capacidad

Se entiende por capacidad física disminuida, la definida en el Real Decreto Ley 1/94 de 20 de Junio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Seguridad Social.

Todo el personal incurso en algunos de estos apartados será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones tan pronto exista posibilidad, percibiendo las retribuciones del puesto de trabajo que venía ocupando, previo expediente contradictorio y resolución motivada del Órgano que realice el nombramiento, oída la Junta de Personal correspondiente.

En las situaciones en que la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanzara los grados de invalidez absoluta definidos en la normativa vigente, los Servicios Médicos o la Comisión Paritaria deberán estudiar la adecuación del personal afectado a su puesto de trabajo.

La Corporación deberá hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

La Comisión Paritaria desarrollará y concretará la aplicación de este artículo teniendo en cuenta lo establecido en la Norma Marco y en la Ley de Coordinación para la Policía Local.

Artículo 46.- Licencia por cursos externos

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

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

Artículo 47.- Licencia por estudios

1.º El órgano que tenga atribuida la competencia en materia de formación podrá conceder a los empleados/as del Ayuntamiento, previo informe favorable del órgano competente, licencia de hasta doce meses para la formación en materias directamente relacionadas con la carrera profesional en las Administraciones públicas.

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

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

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

5.º Al finalizar el periodo de licencia por estudios el personal beneficiario presentará al órgano competente en materia de formación, una memoria global del trabajo desarrollado así como una certificación académica de los estudios realizados. La no presentación por parte de la beneficiaria o el beneficiario de la memoria y la certificación académica correspondiente implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.

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

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

LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

Artículo 48.- Disposiciones comunes a las licencias sin retribución

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

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

Artículo 49.- Licencia por interés particular

1.º Con una duración máxima de seis meses cada tres años, el órgano competente en materia de personal, podrá conceder licencia por interés particular.

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

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

4.º Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos de antigüedad y consolidación de grado personal. De la consideración anterior se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales.

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

Artículo 50.- Licencia por enfermedad de familiares

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

2.º 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.

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

Artículo 51.- Licencia para perfeccionamiento profesional

1.º El órgano competente en materia de personal 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 o la carrera profesional en la administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

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

3.º Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Excedencias:

Artículo 52.- Excedencia voluntaria por interés particular. (art. 89.2 EBEP)

El personal podrá obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al personal se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

Artículo 53.- Excedencia voluntaria por agrupación familiar

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido al personal cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

Artículo 54.- Excedencia por violencia de género

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 55.- Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público

Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria al personal laboral cuando se encuentren en situación de servicio activo en otro Cuerpo o Escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, o pasen a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en otra situación.

Artículo 56.- Excedencia por cuidado de familiares.

Los empleados y empleadas públicos tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

En el caso de que dos trabajadores laborales generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Además se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de excedencia.

El personal laboral en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración por lo que la Corporación deberá informarles de todos los cursos ofertados.

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES.

Artículo 57. Salario.

Las retribuciones para el periodo de este Acuerdo se estructurarán como se especifica en los artículos siguientes.

Estructura salarial

El salario se compone de los siguientes conceptos:

- Sueldo base:

Este concepto retribuye el grupo profesional y la categoría a la cual se pertenece.

- Gratificaciones

Las gratificaciones, que en ningún caso, podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

- Pagas extraordinarias:

Serán de dos al año y se compondrán cada una de ellas de sueldo base,

El salario mensual será abonado entre los días 25 y 30 de cada mes.

El recibo de salarios detallará por separado todos los ingresos a percibir por el funcionario/a y su suma, y las deducciones legales establecidas y su suma, siendo el resultado final el neto a percibir. Asimismo, deberá aparecer la base de cotización correspondiente, la clasificación profesional del laboral, la antigüedad, nombre del trabajador y denominación de la empresa, y el NIF y número de la Seguridad Social de ambos.

El cambio de modelo de recibo, deberá ser acordado en el marco de la Mesa de Negociación.

Artículo 58. Fondo para el mantenimiento del poder adquisitivo.

Siempre y cuando el Estado, a través de la Ley General de Presupuestos del Estado o cualquier otra norma, constituya un fondo para compensar la pérdida de poder adquisitivo del personal laboral del Estado como consecuencia de la variación existente entre el I.P.C. previsto y el I.P.C. real, será de aplicación a los funcionarios/as de esta Corporación.

Artículo 59. - Gratificaciones por Servicios extraordinarios

1. En base a lo establecido por el art. 23.3.d) de la Ley de Reforma de la Función Pública, ley 30/1984, las gratificaciones retribuirán los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal y no podrán ser fijos en su cuantía, ni periódicos en su devengo.

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

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

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

El empleado público decidirá si la compensación por los servicios extraordinarios le es abonada o compensada en descanso, según su equivalencia en horas, de conformidad con lo siguiente:

HORA REALIZADA	COMPENSACIÓN ECONÓMICA	EN DESCANSO
Día laborable	12 €	1 h. 00 m
Nocturna, domingo o festivo	24 €	2 h. 00 m

CAPITULO V

PROTECCION SOCIAL

Artículo 60. Domiciliación bancaria de la nómina.

La Corporación abonará la nómina a través de la Entidad bancaria que ella decida. Los laborales tendrán derecho a elegir el banco por el cual desean que se les ingrese su nómina.

Artículo 61. Guarderías laborales y prestación por cuidado de hijos. En aplicación del artículo 17 (Conciliación de vida familiar y laboral) del Capítulo III (Igualdad en el ámbito laboral) de la Ley 9/2003 de la Generalitat Valenciana, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres y, atendiendo al informe de valoración realizado por el Síndic de Greuges respecto del grado de cumplimiento de dicha Ley en las Administraciones Públicas Valencianas, se aplicará la medida con una cantidad para guarda y custodia equivalente a 105 euros mensuales en 2008, 110 en 2009, 115 en 2010 y 120 euros mensuales en 2011 para todos aquellos funcionarios con hijos/as en edad comprendida entre los 4 meses y los 3 años, pero iniciándolo tras la incorporación de la madre o el padre al servicio activo. En caso de que concurriera en el padre y la madre la condición de empleadota de la Corporación Municipal, sólo se devengará una subvención. Esta ayuda será de aplicación a todos los funcionarios, a los laborales fijos. En el caso de los laborales temporales será aplicable a partir de seis meses de antigüedad en el Ayuntamiento.

Asimismo, el Ayuntamiento establece la prestación por hijo minusválido o disminuido para los funcionarios de 220 euros mensuales en 2008, 230 en 2009, 240 en 2010 y 250 euros mensuales siempre que no trabajen o perciban ingresos de él, haciendo cargo de la diferencia entre esta cuantía y la reconocida por la Seguridad Social.

Las citadas cantidades se abonarán con arreglo a la partida de Acción Social y no constituyen un concepto retributivo nuevo.

Artículo 62. Anticipos Reintegrables

Los laborales fijos y los laborales no fijos siempre a partir de los seis meses de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a solicitar un anticipo reintegrable siempre que el total no exceda de 3000 euros, mediante el preceptivo informe de la Intervención municipal y la aprobación de la Comisión Paritaria. El importe de los mencionados anticipos será reintegrable en catorce o veinticuatro mensualidades según se trate de la cantidad a devolver.

A tal efecto e consignara en el presupuesto municipal un crédito de 50000 euros durante la vigencia del "Acuerdo" en una partida que se denominará "Anticipos Reintegrables". Dicha partida será ampliable en una suma igual a los reintegros que se recauden mensualmente por la devolución de los anticipos concedidos.

Los criterios de concesión estarán en función de la urgencia y necesidad planteada, de la situación económica familiar, debiendo justificar el interesado o interesada el gasto familiar a efectuar y presentar justificante una vez efectuado dicho gasto.

Los laborales que en el momento de solicitar el anticipo les quedaran menos de 14 meses para dejar de prestar sus servicios al Ayuntamiento bien por jubilación, o cualquier otro motivo que originara dicho cese en el servicio, vera reducida la cantidad de anticipo que puede solicitar, en la parte proporcional de los meses que le resten de prestación de servicio y al propio tiempo deberá reintegrar el anticipo en las mensualidades de servicio activo que le queden.

Para casos de extreme necesidad, que se deberá justificar, el interesado o interesada podrá solicitar y la comisión Paritaria informar favorablemente, si lo considera conveniente, apreciado las circuns-

tancias del caso, la concesión de un nuevo anticipo, antes de haber reintegrado el primero, siempre que entre ambos no superen el total máximo establecido de 3000 euros.

Artículo 63. – Plus de desplazamientos por asistencia a juicios fuera de la jornada

Se establece un plus de desplazamientos por asistencia a juicios fuera de la jornada en la cantidad de 45 euros para 2008, 50 para 2009, 55 euros para 2010 y 60 euros para 2011.

Artículo 64. – Plan de pensiones

El Ayuntamiento de Burjassot aportará para inclusión en el Plan de pensiones un 0,5 % de la masa salarial cada año de acuerdo con la normativa vigente en cada momento

CAPITULO VII

FORMACION Y PROMOCION

Artículo 65. Formación.

La Corporación y la representación de los trabajadores reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo.

La formación y capacitación del personal que preste sus servicios en la Corporación y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta a todos como una necesidad y obligación profesional, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración del personal laboral y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción, es la formación.

Objetivo de los cursos

a) El perfeccionamiento en el desempeño de su puesto de trabajo actual.

b) La adaptación de los empleados públicos a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como la reconversión profesional para asegurar la estabilidad del funcionario/a en su empleo.

c) La preparación para el acceso a los distintos puestos superiores, ya existentes, ya que su ocupación por personal de Plantilla será prioritaria a la selección de nuevo personal, y estará en relación con la ampliación de ésta y las vacantes que se produzcan.

Los cursos de formación y promoción del personal se realizarán durante el horario laboral, respetando en el caso de los horarios especiales, que la celebración de dichos cursos no perjudique la jornada establecida. El personal asistente a los cursillos programados deberá presentar necesariamente un parte de asistencia, así como una memoria donde se recojan las materias estudiadas en dicho curso. A esta memoria tendrá acceso el personal al que le pueda resultar de interés.

Cuando sea a petición de la Corporación, se abonaran los gastos de matrícula en aquellos estudios que sean directamente aplicables a las funciones desempeñadas por los funcionarios/as .

Artículo 66. Certificado de asistencia.

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente del empleadota que asista, y tendrán relevancia para su promoción profesional.

Artículo 67. Criterios de selección para la asistencia a cursos.

La Comisión Paritaria deberá tener en cuenta la preferencia para su asistencia a cursos de los empleados públicos que hayan participado en menos ocasiones y aquellos trabajadores laborales que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso.

Artículo 68. Promoción.

A efectos de promoción del personal se estará a lo dispuesto por lo que se establezca en la legislación, a tenor de los Acuerdos Gobierno del Estado/Sindicatos y Generalidad/Sindicatos.

CAPITULO VIII

EMPLEO PÚBLICO

Artículo 69. Empleo.

Los criterios aplicables a la política de empleo de la Corporación en el marco del presente Acuerdo, serán los siguientes:

- Reordenación, transformación y distribución del empleo en cada Servicio y Sección, con objeto de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de cada área, que responda mejor a las expectativas profesionales del personal laboral de la Corporación y que incrementen sus oportunidades de promoción.

- Transformación del empleo temporal en permanente, mediante las correspondientes Ofertas de Empleo Público, reduciendo al mínimo imprescindible el personal interino o contratado temporal.

Se garantiza la presencia designado por los representantes legales de los trabajadores, en todos los procesos de selección de personal de la Corporación, con voz y voto.

Artículo 70. Oferta pública de empleo y planes de empleo.

Se estará a lo que en esta materia se disponga y esté vigente en cada momento.

CAPITULO IX

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 71. Trabajos de categoría superior.

Los trabajos de superior categoría sólo podrán ser ordenados por los órganos corporativos correspondientes.

El empleado público que de forma voluntaria acepte esta situación, que deberá serle comunicada mediante escrito, tendrá derecho a la percepción de las diferencias retributivas que legalmente le correspondan.

La aceptación inicial por el empleado público, no significará la continuidad por tiempo indefinido, pudiendo el empleado/a, previa notificación, retornar a su puesto de trabajo de origen.

En la Comisión Paritaria podrán ser denunciadas por las partes aquellos incumplimientos de lo anteriormente señalado, lo que dará lugar a la oportuna comprobación y determinación de responsabilidades.

CAPITULO X

PREVENCION DE RIESGOS LABORALES/SALUD LABORAL

Artículo 72. Salud laboral y comité de seguridad e higiene

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento que lo desarrolle.

El Comité estará compuesto por 6 miembros, 3 representantes de la Corporación y 3 de la parte sindical. En las reuniones participarán, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención que designen las partes y que no estén incluidos en la composición del comité. Con carácter informativo podrán asistir a las reuniones, a petición de cualquiera de las partes, el personal que por su condición y función específica pueda asesorar o informar de los asuntos a tratar.

Artículo 73. Uniformidad.

La Corporación dotará al personal que por razón de su trabajo lo necesite, la ropa adecuada para el desempeño de sus funciones. La ropa de trabajo o uniformidad estará sujeta a la mejor idoneidad al puesto de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad que el puesto requiera.

Se establecerá un reglamento de caducidad de prendas.

En lo referente a la Policía Local, le será de aplicación lo dispuesto y vigente en cada momento.

CAPITULO XI

RELACIONES CORPORACION-SINDICATOS

Artículo 74. Garantías sindicales, asamblea de centros y secciones sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985; Ley 9/1987 de 12 de junio de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas; Ley 7/1990 de 19 de julio de Negociación Colectiva y Participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios/as públicos; y la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público todas ellas con sus modificaciones posteriores.

En aplicación de lo anterior, la Junta de Personal dispondrá de tablones de anuncios instalados por el Ayuntamiento en lugares de fácil acceso. Así mismo dispondrá de espacio y medios adecuados en las dependencias municipales para uso exclusivo.

Los miembros de la Junta de Personal dispondrán de un máximo de 20 horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones para el ejercicio de sus funciones. Igual derecho podrán disponer los delegados de sección sindical nombrados por el sindicato, siempre que este demuestre tener más del 10% de afiliación del conjunto de la plantilla municipal.

Tanto la Junta de Personal como las organizaciones sindicales más representativas, así como a petición de cualquier empleado municipal en un número no inferior al 40% del colectivo podrán solicitar la autorización para celebrar Asambleas Generales. Deberá formularse la petición por escrito, con dos días hábiles de antelación, señalar hora y lugar, orden del día y acreditar estar legitimados. Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha no se formulase objeción podrá celebrarse sin más requisitos.

Dentro de la jornada de trabajo deberá convocarse a todo el colectivo del que se trate y estar a lo establecido en el art. 42 de la Ley 9/87 de 12 de junio.

Podrán celebrarse asambleas urgentes por diferencias graves en la negociación siempre que afecten a la totalidad de los empleados públicos.

Las Secciones Sindicales con representación en la Junta de Personal y la Junta de Personal podrán disponer de un total de 10 horas anuales dentro de la jornada laboral, para la realización de asambleas de carácter informativo o sindical, siendo repartidas en 5 para Secciones Sindicales y 5 para la Junta de Personal.

CAPITULO XII

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 75. Carnet de Conducir

El costo derivado de la tramitación de las sucesivas renovaciones del carnet de conducir de aquellos laborales fijos que desempeñen puestos en los que necesaria y habitualmente tengan que hacer uso de vehículos municipales, será abonado por el Ayuntamiento.

Artículo 76. – Disminución de la Capacidad

La Corporación adoptará las previsiones oportunas a fin de que los empleados públicos que por edad u otra razón tengan disminuida su capacidad física o psíquica para trabajos de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo existentes del subgrupo al que pertenezcan y siempre que se tenga la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto.

Artículo 77. Servicios mínimos en caso de huelga

A la entrada en vigor del Convenio y del Acuerdo, la Corporación negociará con los representantes del personal, los servicios mínimos a desarrollar en caso de que se produzca un paro como consecuencia de un conflicto. En caso de desacuerdo se establecerá un arbitraje obligatorio.

Artículo 78. Plan de Igualdad

La Corporación Municipal se compromete a diseñar y establecer un Plan de Igualdad multidisciplinar, con participación sindical, en los términos del artículo 20 de la Ley 9/2003 de la Generalitat Valenciana, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, con el objetivo de corregir las desigualdades de género, incorporando medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad en su organización y proporcionando servicios que faciliten la conciliación de vida laboral y familiar del personal a su servicio.

Artículo 79. Compromiso contra el acoso sexual.

De conformidad con la Recomendación y el Código de Conducta relativa a la protección de la dignidad de la Mujer y el Hombre en el trabajo, 27/11/1991, núm. 92/131 de la C.E.E., la Corporación y los sindicatos se comprometen a actuar frente al acoso sexual, tanto al nivel preventivo como sancionador, publicando una declaración sobre este tipo de comportamientos en el centro de trabajo, sancionando los mismos como falta grave, estableciendo un procedimiento para la presentación o quejas, que garantice la inmunidad de la víctima y la información de los funcionarios/as y empleadas.

Disposición Derogatoria

A la entrada en vigor del presente Acuerdo quedarán derogados todos los actos y disposiciones de carácter general adoptados por cualquier órgano del Ayuntamiento de Burjassot sobre estas mismas materias y todos aquellos que se opongan, contradigan o resulten incompatibles con la regulación contenida en el citado documento.