

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i
Treball

Direcció Territorial de València

2023/05749 *Anunci de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball sobre el text del conveni col·lectiu de l'Organisme Autònom de Parcs, Jardins i Biodiversitat Urbana de l'Ajuntament de València per als anys 2022-2024. Codi: 46002142011987.*

ANUNCI

Resolució de la Direcció Territorial d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball de València, per la qual es disposa el registre, depòsit i publicació del conveni col·lectiu de l'Organisme Autònom de Parcs, Jardins i Biodiversitat Urbana de l'Ajuntament de València per als anys 2022-2024.

Vista la sol·licitud de registre, depòsit i publicació del conveni col·lectiu referit el text definitiu del qual va ser subscrit el dia 21 de març de 2023 per la comissió negociadora formada, d'una part, pel comitè d'empresa, i d'una altra, per la representació de l'organisme autònom, i d'acord amb el que es disposa en l'article 90 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, en els articles 2.1 a) i 8.3 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat i en els articles 3 i 4 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball.

Aquesta Direcció Territorial d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, conforme a les competències legalment establides en l'article 51.1.1a del vigent Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en l'article 13.3 de l'Ordre 10/2022, de 26 de setembre, de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, mitjançant la qual es desenvolupa el Decret 175/2020, del Consell, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

RESOL

Primer: Ordenar el depòsit i la inscripció del conveni col·lectiu en este Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.

VEURE ANNEX

Segon: Disposar la seua publicació en el Butlletí Oficial de la Província.

València, a 26 d'abril de 2023. —El director territorial d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, Santiago García Gallego.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

**CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO
DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA
2022-2024**





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

INDICE

Protocolo de reconocimiento del derecho a la negociación colectiva del personal del Organismo Autónomo Municipal de Parques, Jardines y Biodiversidad Urbana del Ayuntamiento de Valencia (en adelante O.A.M.)

CAPÍTULO I

- Artículo 1. Ámbito funcional.
- Artículo 2. Ámbito personal.
- Artículo 3. Ámbito temporal, vigencia y denuncia.
- Artículo 4. Criterio de interpretación.
- Artículo 5. Sustitución de condiciones.
- Artículo 6. Cláusula de garantía "Ad Personam".
- Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.
- Artículo 8. Irrenunciabilidad.
- Artículo 9. Comisión Paritaria.
- Artículo 10. Funciones de la Comisión Paritaria.
- Artículo 11.- Solución Extrajudicial de conflictos colectivos.
- Artículo 12. Comisión Negociadora.
- Artículo 13. Mesas Técnicas.
- Artículo 14. Comisión Informativa en materia de personal.
- Artículo 15. Vinculación a la totalidad.

CAPÍTULO II - Tiempo de trabajo.

- Artículo 16. Calendario Laboral.
- Artículo 17.- Jornada laboral.
- Artículo 18. Horario de trabajo.
- Artículo 19. Flexibilidad del horario de permanencia obligatoria. Medidas de conciliación.
- Artículo 20.- Flexibilización del horario laboral.
- Artículo 21. Franjas horarias de la flexibilidad prevista en el artículo 19
- Artículo 22. Reducciones de la jornada.
- Artículo 23. Disposiciones comunes a las Reducciones de jornada contempladas en los puntos 1 a 5 del artículo anterior.
- Artículo 24. Control horario y su cumplimiento.
- Artículo 25. Tiempo efectivo.
- Artículo 26. Pausa entre jornadas.
- Artículo 27. Penosidad horaria.
- Artículo 28 Justificación de ausencias.

CAPÍTULO III - Permisos, Licencias, Vacaciones y Situaciones Administrativas.

- Artículo 29. Cómputo de permisos y licencias.
- Artículo 30. Acreditaciones.
- Artículo 31. Permisos.
- Artículo 32. Procedimiento de tramitación de los permisos.
- Artículo 33. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.
- Artículo 34. Especialidades del permiso por parto.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

Artículo 35. Disfrute de permisos a tiempo parcial, en supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento.

Artículo 36. Licencias con Retribución.

Artículo 37. Licencias sin retribución.

Artículo 38. Duración de las vacaciones.

Artículo 39. Régimen de disfrute de las vacaciones.

Artículo 40. Solicitud de vacaciones.

Artículo 41. Excepciones al régimen de vacaciones.

Artículo 42 Excedencias.

CAPÍTULO IV - Condiciones Económicas

Artículo 43. Retribuciones salariales

Artículo 44. Estructura salarial

Artículo 45. Recibo y abono de salarios

Artículo 46. Horas extraordinarias

Artículo 47. Plan de Pensiones.

CAPÍTULO V - Acción social

Artículo 48. Subvenciones sanitarias

Artículo 49. Subvenciones por Nupcialidad o Unión de Hecho, Natalidad o Adopción.

Artículo 50. Ayudas por sepelio, incineración.

Artículo 51. Ayuda por discapacidad o diversidad funcional

Artículo 52. Becas de orfandad por fallecimiento de personal en activo

Artículo 53. Seguros

Artículo 54. Responsabilidad por asistencia jurídica y responsabilidad civil.

Artículo 55. Ayuda para guarda y custodia de menores

Artículo 56. Desplazamientos.

Artículo 57. Matrículas

Artículo 58. Anticipos.

Artículo 59. Primas para jubilación anticipada

Artículo 60. Permiso de Conducir.

Artículo 61. Protección de la mujer

CAPÍTULO VI - Instrumentos de planificación y ordenación del personal y Condiciones Profesionales.

Artículo 62. Oferta de Empleo Público.

Artículo 63. Defensa del empleo público.

Artículo 64. Contratación.

Artículo 65. Preaviso

Artículo 66. Órganos de selección.

Artículo 67. Consolidación del Empleo Temporal.

Artículo 68. Promoción interna del personal laboral.

Artículo 69. La ordenación de los puestos de trabajo. El puesto de trabajo como unidad básica de la estructura del empleo público en el O.A.M.

Artículo 70. Repertorio de funciones y competencias de ocupaciones

Artículo 71. Plan para la confección y elaboración del repertorio de funciones y competencias de los puestos de trabajo





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

Artículo 72. La organización del trabajo

Artículo 73. Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 74. Movilidad funcional del personal y provisión de puestos de trabajo laboral.

Artículo 75. Jubilación.

CAPITULO VII - Promoción y carrera profesional. Evaluación del desempeño y del rendimiento

Artículo 76. Consideraciones generales

Artículo 77. Modalidades de promoción y carrera profesional

Artículo 78. Promoción profesional y desarrollo de competencias profesionales

Artículo 79. Evaluación del desempeño y del rendimiento

Artículo 80. Gestión por competencias y áreas funcionales

CAPITULO VIII - Formación. Desarrollo de competencias para la formación profesional.

Artículo 81. Consideraciones generales

Artículo 82. Plan de formación y desarrollo de competencias para la mejora profesional del personal empleado público municipal.

Artículo 83. Líneas estratégicas y principios generales

Artículo 84. Objetivos principales

Artículo 85. Estructura del Plan de Formación.

Artículo 86. Comisión de Formación y subcomisiones.

Artículo 87. Criterios para la formación

Artículo 88. Fondos para la formación.

Artículo 89. Homologación y evaluación de los proveedores de formación

Artículo 90. Reglamento de Formación

CAPÍTULO IX - Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 91. Definiciones en materia de seguridad y salud.

Artículo 92. Actividades tóxicas, penosas y peligrosas.

Artículo 93. Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 94. Composición del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 95. Competencias y facultades de los Delegados y Delegadas de Prevención.

Artículo 96. Convocatoria y reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 97. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 98. Plan de drogodependencias y alcoholismo y demás conductas adictivas.

Artículo 99. Plan de Igualdad del O.A.M.

Artículo 100. Protección de la dignidad del personal al servicio del O.A.M.

Artículo 101. Principios éticos del personal empleado público del O.A.M.

Artículo 102. Uniformidad-indumentaria de trabajo.

Artículo 103. Salud laboral.

Artículo 104. Vigilancia de la salud.

Artículo 105. Protección de la maternidad y paternidad.

Artículo 106. Espacios dignos

Artículo 107. Calor extremo

CAPÍTULO X - Órganos de Representación.

Artículo 108. Comité de Empresa.

Artículo 109. Garantías sindicales.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

Artículo 110. Asambleas de centros.

Artículo 111. Cobro de cuotas.

Artículo 112. Secciones sindicales.

Artículo 113 Derecho de huelga.

Artículo 114 Régimen interior.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIONES FINALES.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

ANEXOS

Anexo I: DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS LABORALES

Anexo II: MASA SALARIAL Y PRODUCTIVIDAD ESPECIAL

Anexo III: UNIFORMIDAD E INDUMENTARIA EN EL TRABAJO

Anexo IV: ACUERDO SOBRE LA CARRERA PROFESIONAL





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

Protocolo de reconocimiento del derecho a la negociación colectiva del personal del Organismo Autónomo Municipal de Parques, Jardines y Biodiversidad Urbana del Ayuntamiento de Valencia (en adelante O.A.M.)

Las partes firmantes reconocen que la competencia para la aprobación de los Presupuestos del O.A.M. corresponde única y exclusivamente al Pleno del Ayuntamiento de Valencia.

De acuerdo con la legislación vigente dentro de lo establecido en la misma, las partes firmantes ACUERDAN:

1.- Se reconoce el derecho a la negociación colectiva del personal empleado público al servicio del O.A.M. Este derecho comprende las siguientes materias:

- a) Las retribuciones del personal empleado público, su aplicación, así como la revisión de las mismas en función de lo que se establezca en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.
- b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias del personal.
- c) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.
- d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño y carrera profesional.
- 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) La preparación de los planes de Oferta de Empleo Público y de Planes de Empleo.
- l) Los criterios generales de clasificación y valoración de los puestos de trabajo.
- m) Los derechos sociales.
- n) Los planes de igualdad.
- o) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo del personal empleado público.
- p) Las materias de índole económica, el régimen de prestación de servicios, los derechos sindicales, asistenciales y en general, las materias que afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus Organizaciones Sindicales con el O.A.M.
- q) Los criterios generales y específicos en materia de traslados, movilidad voluntaria y movilidad forzosa.

2.- Con el objeto de proceder a la negociación del Capítulo I de los Presupuestos del O.A.M., el Organismo convocará al Comité de Empresa, con antelación suficiente que permita la negociación de los incrementos retributivos, su aplicación y distribución entre el personal. En cualquier caso, dicha convocatoria deberá realizarse al menos con un mes de antelación sobre lo señalado en el artículo 168.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

- 3.- El proceso de negociación podrá concluir cuando las partes alcancen un acuerdo. En caso contrario se estará a lo dispuesto en el Convenio vigente y al artículo 45 del EBEP.
- 4.- El acuerdo alcanzado sobre el Capítulo I de los Presupuestos del O.A.M. será incorporado como anexo al proyecto de Presupuestos para su aprobación por el Pleno de la Corporación.
- 5.- En el supuesto de no alcanzarse acuerdo, se remitirán igualmente como anexos los escritos razonados de cada una de las partes, y en su caso, las actas que contendrán las motivaciones del desacuerdo.
- 6.- En cualquier caso, se establecerá una Comisión de Seguimiento, de composición paritaria, que entenderá sobre la interpretación y cumplimiento de lo acordado. Igualmente se podrán establecer otras Comisiones de carácter técnico en desarrollo de determinados aspectos que se contemplen en el Convenio Colectivo.
- 7.- Se garantizará que, en la Mesa de Negociación, la toma de decisiones de eficacia general se fundamente en una mayoría cualificada de ambas partes (2/3 redondeando hacia arriba).
- 8.- Las partes firmantes se obligan a llevar a cabo los procesos de negociación de acuerdo con los principios que informan tal institución jurídica, en particular la buena fe y la lealtad contractual.
- 9.- Este Protocolo entrará en vigor una vez sea aprobado por el Consejo Rector.

CAPÍTULO I

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, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y lo dispuesto 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 para el personal del O.A.M.

Artículo 2. Ámbito personal.

1.-El presente Convenio será de aplicación general al personal laboral al servicio del O.A.M., ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.

2.- Al personal eventual con contrato de naturaleza temporal que presta servicios para la realización de programas públicos de formación y promoción de empleo y para realizar las acciones formativas de los distintos Planes de Formación y Empleo Local, les será de aplicación el presente Convenio Colectivo en los términos previstos en la Disposición Adicional Cuarta.

3.- Quedan excluidos del presente Convenio Colectivo el personal contratado 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.

4.- El personal del OAM, en caso de disolución, absorción o privatización, pasará a formar parte del personal laboral del Ayuntamiento de Valencia, que respetará las condiciones económicas, antigüedad, categorías, etc., que en ese momento tengan los/as trabajadores/as,





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

obligándose igualmente a la integración en un puesto de trabajo adecuado a su categoría.

Artículo 3. Ámbito temporal, vigencia y denuncia.

La duración del presente Convenio será del 01 de enero del año 2022 al 31 de diciembre de 2024, salvo que expresamente se dispongan otros efectos, período que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio.

Ambas partes convienen que el Convenio se considerará denunciado al 15 de diciembre de 2024, 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, por 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 el personal. Quedan a salvo las garantías personales a que se refiere el siguiente artículo, así como cuantas disposiciones legales del Estado, 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.

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 el personal laboral del O.A.M.

Artículo 8. Irrenunciabilidad.

Se tendrá por nula y por no hecha la renuncia por parte del personal laboral de cualesquiera beneficios establecidos en el Convenio, sin perjuicio de aquellos que lo sean a instancia de parte de forma individual; asimismo se tachará de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera acuerdo, resolución o cláusula que impliquen 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 representantes del O.A.M. y de las Organizaciones Sindicales que formen parte de





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

la Mesa de Negociación ostentando la Presidencia el presidente del O.A.M. o persona en quien delegue.

Esta comisión se constituirá en el plazo de 15 días contados a partir de la fecha de aprobación del presente acuerdo por el Pleno del Ayuntamiento de Valencia.

La Comisión Paritaria de Seguimiento elaborará un reglamento para su mejor funcionamiento.

La Comisión estará integrada por un miembro de cada sindicato con representación en el Comité de Empresa (con voto ponderado en base a la representatividad en el Comité de Empresa) y paritariamente por el mismo número de miembros por parte del O.A.M. designados por la dirección, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Las reuniones se celebrarán mensualmente, salvo si por parte del Organismo o los sindicatos no se ha aportado ningún tema para el orden del día, y con carácter extraordinario, 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, solicitando la convocatoria con 48 horas de antelación.

Obligatoriamente la reunión extraordinaria se celebrará antes de cinco días hábiles de la fecha de solicitud.

Las actas de la Comisión Paritaria se publicarán en los tablones de anuncios de los centros de trabajo del O.A.M. hasta que esté operativa la Intranet del Organismo, momento en que pasará a publicarse en la misma. una vez aprobadas. Tendrán derecho a proponer puntos del orden del día cualquiera de las partes, que serán incluidos en la literalidad en que se soliciten. La parte convocante podrá unificarlos si la temática es similar, aunque citando la parte proponente

Artículo 10. Funciones de la Comisión Paritaria.

La Comisión tendrá las funciones y competencias siguientes:

- a) Interpretar los contenidos del Convenio. Cualquier duda en la interpretación de este Convenio será resuelta aplicando la norma más favorable para el personal. Los acuerdos de interpretación que se alcancen serán vinculantes para ambas partes en los mismos términos que este Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) 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.

1.- Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a la Mesa 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 y solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir.

A falta de acuerdo en la comisión paritaria o de solución por procedimiento de mediación o arbitraje, en atención a lo señalado en el artículo 82.3 del TRET cualquiera de las partes podrá someter la solución de la discrepancia al Consejo Tripartito para el desarrollo de las relaciones laborales y la negociación colectiva de la Comunitat Valenciana.

2.- 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, excepto para aquellas en que exista reserva de Ley.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

3.- 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 el mediador o mediadores 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.

4.- 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 conforme a lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación.

Específicamente cabra 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 ésta contradiga la legalidad vigente.

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

6. A falta de acuerdo en la comisión paritaria o de solución por procedimiento de mediación o arbitraje, en atención a lo señalado en el artículo. 82.3 del TRET cualquiera de las partes podrá someter la solución de la discrepancia al Consejo Tripartito para el desarrollo de las relaciones laborales y la negociación colectiva de la Comunitat Valenciana.

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 el Organismo y los Sindicatos.

Artículo 13. Mesas Técnicas.

El Organismo podrá encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por él, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

Artículo 14. Comisión Informativa en materia de personal.

Los sindicatos con representación en la Comisión negociadora serán convocados a las sesiones de Consejo Rector cuando en su orden el día se traten temas relacionados con la plantilla de personal laboral.

En estos Consejos, los sindicatos asistirán con voz, pero sin voto en los puntos.

Artículo 15. 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





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

alguno de sus artículos, el Convenio quedaría sin efecto en las partes afectadas y su contenido debería ser reconsiderado en plazo no superior a 30 días.

CAPÍTULO II

Tiempo de trabajo.

Artículo 16. Calendario Laboral.

Serán fiestas las señaladas en el Calendario Laboral oficial. Los días 24 y el 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, estando abierta al público la Oficina de Registro ubicada en la plaza del Ayuntamiento.

Igualmente, el personal con horario genérico quedará exento de la asistencia al trabajo el día 18 de marzo. El personal con horario especial estará a lo dispuesto en su respectivo horario; de no existir previsión alguna, también quedará exento de la asistencia al trabajo.

Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Así mismo, 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 en dicho año.

El personal que debiera asistir a su puesto de trabajo los días 18 de marzo, 24, 31 de diciembre y los días de las fiestas locales, los verá compensados por tres días de descanso por cada uno de aquéllos, o la parte proporcional que corresponde, en función de la jornada laboral que efectivamente realice, siempre y cuando no esté incluido en su horario específico.

Anualmente se acordarán las jornadas de trabajo especiales para la semana de festividades tradicionales, así como otro tipo de medidas, que faciliten al personal la participación en las mismas. De la misma manera, se aplicará la reducción horaria de la semana fallera que pudiera ser aprobada para el Personal de la Administración del Estado, y que se disfrutará en los términos que se acuerden en la Mesa de Negociación.

Las jornadas de trabajo especial voluntario, estarán reguladas por una lista definida por categorías. Las trabajadoras y trabajadores voluntarios se registrarán por orden de antigüedad y en caso de empate, por orden de inscripción. Estas listas funcionarán de forma rotativa y en caso de renuncia a la jornada de trabajo, se perderá el turno pasando al/la siguiente de la lista. En caso de nuevas solicitudes de ingreso a la lista de trabajos especiales voluntarios, este se colocará en orden de inscripción.

Los calendarios laborales de todos los servicios se publicarán en los tablones de anuncios del OAM, no más tarde del 1 de diciembre del año anterior. En el caso de los horarios especiales el calendario laboral contemplará la planificación anual de trabajo de cada empleado.

En caso de que, por causas sobrevenidas, debidamente motivadas y justificadas, las necesidades del servicio requiriesen servicios extraordinarios, estos se regularán mediante bolsa rotativa de personal voluntario para la realización de horas extra. Si estas bolsas no tuviesen voluntariado, la planificación de servicios extraordinarios se podría variar en base a las necesidades del servicio.

El Jardín de Monforte, los días 24 y 31 de diciembre, se cerrará a las 14:30 horas, permaneciendo cerrado los días 25 de diciembre y 1 de enero, manteniéndose el horario oficial en los demás jardines.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

Artículo 17.- Jornada laboral.

1. 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.

2. La duración de la jornada general, para el personal con dedicación normal y de servicios especiales, será de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil quinientas cinco horas anuales.

3. Por razones extraordinarias del servicio y para su correcto funcionamiento se podrá aplicar el artículo 41 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

Serán nulos todos los acuerdos adoptados en comisiones técnicas que afecten a las condiciones de trabajo del personal y que no cuente con la convocatoria formal de todos los sindicatos con representación en la Comisión Negociadora o en la Mesa de Negociación.

4. El personal podrá disfrutar de dos días al año en concepto de compensación por exceso de cómputo horario anual, de tal manera que, al solicitarse los mismos, será descontadas las horas correspondientes automáticamente del saldo existente

Artículo 18. Horario de trabajo.

1. Se establece una jornada presencial de 35 horas semanales.

La distribución de la jornada semanal se realizará:

A) Horario genérico (de lunes a viernes) en jornada continua de mañana:

a. Jardinería, infraestructuras, fuentes y gestión del arbolado:

- Meses de marzo a septiembre (horario primavera - verano): de 7:00 a 14:00 horas.
- Meses de octubre a febrero (horario otoño - invierno): de 7:30 a 14:30 horas.

b. Oficinas:

La distribución de la jornada semanal se realizará:

- El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 8:30 a 14:00 horas de lunes a viernes.
- El resto de la jornada, hasta completar las treinta y cinco horas, se realizará en horario flexible entre las 7,00 y las 8:30 horas y entre las 14:00 y las 15:30 horas, de lunes a viernes.

B) Horarios especiales:

B1) OPSEC Y PEONES DE FIN DE SEMANA (categoría a extinguir):

Los horarios especiales vendrán establecidos en los contratos de trabajo y, en caso de necesidad, se negociará y acordará su modificación en base al art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En el plazo de un año desde la aprobación del presente convenio, el Organismo desarrollará, negociará y acordará un reglamento de funcionamiento de los horarios especiales.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

Jornada semanal de lunes a domingo en jornada continua. Con turno de mañana o de tarde.

No trabajarán más de 7 días consecutivos.

Entre jornadas, tendrán un descanso mínimo de 12h.

Cuando trabajen un festivo, descansarán el siguiente día laborable.

Los días de descanso serán mínimo de dos días consecutivos y fines de semana alternos, y excepcionalmente será de un día, por ajuste de horas anuales.

Los días festivos trabajados se repartirán en cada uno de los colectivos, con reparto igualitario y rotativo de forma que los trabajadores realizarán el mismo número de festivos al año, salvo causa o urgencia sobrevenida. Debiendo ajustarse posibles desviaciones en el calendario del año siguiente.

B2) GUARDAS:

Horario (a excepción de guardas especiales con horario regulado en contrato):

- Meses de marzo a octubre (horario primavera-verano): de 14:00 a 21:00 horas.
- Meses de noviembre a febrero (horario otoño-invierno): de 12:00 a 19:00 horas.

Jornada semanal de lunes a domingo en jornada continua. Con horario de tarde, cuyo horario podrá variar en función de los periodos de apertura y cierre de los parques establecidos por la corporación municipal. (Negociando, acordando y corrigiendo posibles desviaciones y adaptando los horarios con la suficiente antelación).

No trabajarán más de 7 días consecutivos, librando fines de semana alternos y dos días laborables la semana no afectada.

Los días festivos trabajados se repartirán en cada uno de los colectivos, de forma que los trabajadores realizarán el mismo número de festivos al año, salvo causa o urgencia sobrevenida. Debiendo ajustarse posibles desviaciones en el calendario del año siguiente.

Los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1 y 6 de enero y 1 de mayo, los/as guardas efectuarán servicios mínimos.

B3) ACTIVIDAD DOCENTE

Jornada semanal continua de lunes a viernes.

Se aplicará el horario genérico excepto en los casos en los que la actividad docente o planificada necesite jornada partida o continua por actividad de tarde, en cuyo caso será objeto de negociación y acuerdo.

Jornada continua: De 12:00 a 19:00 horas.

Jornada partida: de 10:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 19:00 horas

2. Se podrán acordar jornadas especiales para las festividades tradicionales, así como otro tipo de medidas, que faciliten al personal la participación en las mismas.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

Artículo 19. Flexibilidad del horario de permanencia obligatoria. Medidas de conciliación.

1. El personal que tenga a su cargo hijo/a o cónyuge con discapacidad, cualquiera que sea su edad, tendrá derecho a un horario flexible siempre y cuando no esté la/el cónyuge en condiciones de atender a la persona con disminución física o discapacidad según normativa legal, en los términos que en el presente artículo se recogen.

2. El horario de permanencia obligatoria del personal podrá flexibilizarse en los siguientes supuestos:

a) Cuando tengan a su cargo personas mayores, hijos o hijas en edad pediátrica o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

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

b) Dos horas diarias para quienes tengan hijas o hijos, así como niñas o niños en acogimiento, pre adoptivo o permanente, con discapacidad, 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 discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

c) 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.

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

4. El personal que tenga hijos/as con discapacidad o en edad pediátrica tendrá 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.

5. Las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho 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 sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

6.- Excepcionalmente, el Organismo podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación 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

Artículo 20.- Flexibilización del horario laboral.

Para conjugar los derechos y obligaciones del personal, las Jefaturas de Departamento correspondientes, previa autorización de Gerencia, podrán consensuar entre el personal que tienen a su cargo, medidas específicas de su aplicación, para cubrir satisfactoriamente el tiempo troncal, para lo que los directores/as de departamento, autorizarán previo informe motivado y expediente concreto, la flexibilidad horaria de la trabajadora o trabajador, si no afecta al funcionamiento y efectividad del servicio, pudiendo estar sujeto a cambios de destino para el solicitante. Del mismo modo emitirán informe motivado del desarrollo de su aplicación si va en





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

claro detrimento de la gestión o se cometieran constantes reducciones del tiempo efectivo; así mismo podrá proponer, dentro del principio de integración en la gestión y consensuando, 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 al personal que tenga, hijas/os con un grado de discapacidad superior al 33%. En cualquier caso, dichos informes se elevarán a la Comisión Paritaria de Seguimiento para su valoración.

El personal que no esté sujeto a horario genérico ejercerá la flexibilidad en los términos que se establezcan en los respectivos horarios especiales.

Al personal laboral temporal que presta servicios para la realización de programas públicos de formación y promoción de empleo y para realizar las acciones formativas de los distintos Planes de Formación y Empleo Local no le será de aplicación el presente artículo, ejerciendo el derecho regulado en el artículo 19 en los términos que se establezca en la resolución por la que se autorice dicha flexibilidad, previo informe de la Jefatura de Departamento o Unidad en la que preste servicios, que se deberá proponer cómo ejercer la misma.

Artículo 21. Franjas horarias de la flexibilidad prevista en el artículo 19

El personal al servicio del Organismo al que se le reconozca la flexibilidad horaria del artículo anterior, deberá ejercitar dicho derecho con arreglo a las siguientes normas:

FLEXIBILIDAD DE 1 HORA.

- Jornada de 7 horas.
- Entrada entre las 7:30 y las 8:30 en horario de invierno, y entre las 7h y las 8h en horario de verano.
- Salida entre las 14:30h y las 15:30h en horario de invierno y entre las 14:00h y las 15:00h en horario de verano.

FLEXIBILIDAD DE 2 HORAS.

- Jornada de 7 horas.
- Entrada entre las 7:30 y las 9:30h en horario de invierno y entre las 7h y las 9h en horario de verano.
- Salida entre las 14:30h y las 16:30h en horario de invierno y entre las 14h y 16h en horario de verano.

En los casos en los que la flexibilidad horaria pueda desnaturalizar el fin del puesto de trabajo, por poner en riesgo la correcta prestación de servicios para la que se creó, estos serán analizados e informados de forma individual a expensas de informe de la jefatura de Departamento. En estos casos, la flexibilidad horaria podrá ser temporal si su aplicación puede comprometer la planificación de servicios futuros, como en el caso de los docentes que, en función de la oferta formativa puede variar la disponibilidad necesaria de los mismos.

Se informará al Comité periódicamente de las solicitudes recibidas y la resolución de las mismas.

Artículo 22. 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:

a) El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cargo algún niño o niña en edad pediátrica, tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones.

b) El personal que tenga a su cargo familiares que requieran especial dedicación, previa resolución o informe del órgano correspondiente de la administración sanitaria, tendrá derecho





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones. A estos efectos tendrá la consideración de familiar el cónyuge o pareja de hecho.

c) El personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, acreditado por órgano competente y no desempeñe actividades retribuidas que superen el salario mínimo interprofesional.

d) 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 u órgano competente.

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

2. Las reducciones de jornada reguladas en el punto anterior se disfrutará en los términos y condiciones descritos.

3. 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 hasta 22 días laborables al año, pudiendo distribuirse los mismos a lo largo de la anualidad, previa solicitud con 15 días de antelación a su disfrute.

En el supuesto de que hubiera más de un/a beneficiario/a de este derecho que fuera personal del Organismo, podrán disfrutar del mismo de forma parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

4. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea igual o inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones, con las exclusiones que determine la legislación vigente.

5. Las empleadas víctimas de violencia de género, 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. También tendrá derecho 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 sean aplicables en los términos que se establezcan.

6. Las reducciones de jornada de una hora diaria no supondrán exención de la realización de la jornada de tarde.

7. Las/os empleadas/os a quienes falten menos de 5 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 servicio lo permitan.

8. Por nacimiento de hijas/os prematuras/os o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Además, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

9. El personal acogido a las anteriores reducciones de jornada, verá disminuidas proporcionalmente éstas en los periodos de lactancia.

10. Previo informe favorable de la Servicio de Prevención del O.A.M., se concederá la incorporación progresiva al puesto de trabajo una vez finalizada la Incapacidad Temporal de larga duración y a petición de la/el interesada/o.

11. El personal que tenga a su cargo a sus progenitores, o a uno de ellos y sean mayores de 80 años, tendrá derecho a una disminución de hasta una hora de su jornada de trabajo, en los términos establecidos en el apartado e) del punto primero y punto segundo de este artículo.

12.- Las reducciones de jornada a que se refiere el presente artículo deberán solicitarse en fracciones mínimas de 30 minutos.

13.- En la negociación de los horarios especiales se regulará el ejercicio del derecho reconocido en este artículo.

14.- La Comisión Paritaria determinará los supuestos de disfrute de estas reducciones de jornada en los supuestos de familias monoparentales

Artículo 23. 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 los apartados 1.d) y 5, que serán compatibles con las restantes.

2. Si varias personas empleadas del Organismo tuvieran derecho a una reducción de jornada respecto a un mismo sujeto causante, podrán disfrutar de este derecho de forma parcial.

3. 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.

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

5. Al personal con la reducción de jornada prevista en el punto 5 del artículo anterior no le resultan de aplicación los puntos 3 y 4.

6.- El personal que disfrute al mismo tiempo de una reducción de jornada de las dispuestas en los artículos anteriores y de un permiso para flexibilidad el horario laboral de los regulados en los artículos 18 y 19 deberá comunicar formalmente al Organismo si dicha reducción la disfrutará al principio o al final de su jornada laboral.

Artículo 24. Control horario y su cumplimiento.

1.- El personal estará obligado a registrar sus entradas y salidas del centro de trabajo mediante los sistemas establecidos al efecto por el Organismo.

2. Las Jefaturas de Departamento o de equipos de trabajo colaborarán en el control del personal a sus órdenes, sin perjuicio del control general asignado al Departamento de Recursos Humanos. Las Jefaturas de Departamento o de equipos de trabajo estarán obligadas a comunicar a la mayor brevedad posible los incumplimientos de parte o toda la jornada laboral del personal de su servicio

3.- Las Jefaturas de Departamento o de equipos de trabajo deberán comunicar a su superior inmediato las faltas de permanencia no justificadas del personal a su cargo, de acuerdo con las reglas previstas en el artículo 28 de justificación de ausencias de este Convenio.

4. Aquel personal que tenga reconocido el permiso para flexibilizar el horario de permanencia obligatoria y registre su asistencia mediante el control de fichajes, en la jornada laboral en que se produzca un olvido en el registro del fichaje de entrada o salida, no verá





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

computado saldo horario alguno, justificándose solamente, si procede, las horas obligatorias de dicha jornada.

Artículo 25. 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 empleadas/os como pausas reglamentarias, desplazamientos y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización de trabajo.

3. El tiempo de cambio de turno dentro de cada servicio si hubiera solape, será sumado al total del tiempo y luego descontado del cómputo anual en horas a realizar. El solape o cambio no superará los 15 minutos diarios por turno. En la negociación de cada calendario específico se acordarán la necesidad del solape, siempre que no se superen los 15 minutos diarios por turno con independencia de que éste compute a la entrada o a la salida según se determine en la negociación de cada calendario específico.

4. El tiempo empleado en juzgados, centros municipales o de cualquier otra administración por situación relacionada con la función desempeñada, se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

5. El tiempo empleado en viajes y desplazamientos será contado como efectivo desde la hora de citación por el servicio hasta la hora de llegada, salvo los periodos que estuvieran sujetos a dietas. Si es en la ciudad, será sólo de 30 minutos.

6. Los puestos de operación en pantallas con más de 5 horas de exposición en las mismas, que fuesen continuadas y no permitiesen pequeñas interrupciones o alternancias con otras tareas, dispondrán de una pausa de 15 minutos por cada 2 horas de exposición.

7. El descanso semanal será de 48 horas consecutivas, en sábado y domingo para el personal con horario genérico. Con las salvedades previstas, en todo caso, para los horarios especiales cuyo descanso también será de 48 horas consecutivas, coincidiendo en sábados y domingos en semanas alternas.

8. A nivel individual se dispondrá de una pausa de 30 minutos diarios, computables como tiempo efectivo de trabajo, entre las 10 horas y las 10 horas 30 minutos, en los casos de horario genérico. Los responsables de unidad (departamento o grupo de trabajo) velarán por el cumplimiento estricto de dicha pausa, debiendo remitir informe mensual puesto que será considerado incumplimiento de jornada a los efectos de lo dispuesto en el artículo 28.5

En los casos de los horarios especiales se estará a lo que se acuerde en la negociación de los mismos.

9. En los servicios 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 30 minutos se adecua en cada horario específico si así se estima en su negociación

Artículo 26. Pausa entre jornadas.

Como principio general, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo 12 horas.

Artículo 27. Penosidad horaria.

Se entenderá por trabajo en período nocturno el efectuado entre las 22:00h de la noche y las 6:00 de la mañana en horario de verano, y de 20:00h de la noche y las 6:00de la mañana





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

en horario de invierno, aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno, se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

Tendrán la consideración de festivo las fiestas nacionales, autonómicas, locales, los sábados y los domingos; la jornada se entenderá entre las 0 horas del día anterior hasta las 24 horas del mismo día.

Artículo 28 Justificación de ausencias.

1. El personal comunicará sus ausencias y la razón de la misma a su superior jerárquico o a la Jefatura del Departamento, con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan. La Jefatura del Departamento requerirá al personal los justificantes de dichas ausencias.

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

a) Ausencias aisladas (enfermedad sin baja): El personal comunicará su ausencia y la razón genérica de la misma a su superior jerárquico o a la Jefatura del Departamento, con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan. La/el interesada/o aportará a la Departamento de Recursos Humanos el justificante de las ausencias expedidos por la/el facultativa/o competente.

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

En los supuestos de enfermedad sin baja, el descuento en nómina no será de aplicación a cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente y no den lugar a incapacidad temporal.

Los/as trabajadores/as afectados/as percibirán del O.A.M. la diferencia hasta la totalidad de su salario bruto, desde el primer día en todos los casos de baja y mientras se mantengan de alta en el O.A.M.

Cuando el/la trabajador/a por prescripción médica y con la debida justificación médica no pueda acudir al trabajo por 1, 2, o 3 días al año sin haberle dado la baja, se considerará a efectos de devengo como baja por Incapacidad Temporal

b) Ausencias de tres o más días: El personal comunicará su ausencia y la razón genérica de la misma a su superior jerárquico o a la Jefatura del Departamento y deberá presentar en las oficinas del Departamento de Recursos Humanos o por medios telemáticos, respectivas el parte médico de baja y los de confirmación de la misma, en su caso, en el plazo de los tres días siguientes a su expedición. La resolución del INSS o parte médico de alta deberá presentarla dentro de las 24 horas siguientes a su recepción y/o expedición. De no entregarse los justificantes en los plazos anteriores legalmente previstos, se procederá a repercutir en el personal aquellas cantidades que como consecuencia de dicho retraso sean reclamadas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, llevando aparejado además la correspondiente responsabilidad disciplinaria a que hubiere lugar.

3. Los supuestos de permisos por madre biológica y progenitor diferente de la madre biológica precisarán, en el primer caso, la presentación del informe de maternidad expedido por la/el facultativa/o correspondiente del Servicio Público de Salud y, en el caso de progenitor diferente de la madre biológica, la copia del Libro de Familia donde figure inscrita/o la/el niña/o.4. En los casos de retrasos en las incorporaciones y adelantos en la conclusión de jornada laboral superiores a 10 minutos, faltas de asistencia al trabajo no justificadas, así como abandonos del centro de trabajo no justificados, se deducirán los salarios correspondientes al tiempo no trabajado.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

CAPÍTULO III

Sección Primera

Permisos, Licencias, Vacaciones y Situaciones Administrativas.

Artículo 29. Cómputo de permisos y licencias.

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

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

Artículo 30. Acreditaciones.

1.- La situación de convivencia ha de ser acreditada mediante certificado de empadronamiento expedido por el Ayuntamiento de residencia.

2.- La condición de discapacidad ha de ser acreditada mediante certificación oficial 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.- La situación de violencia de género se acreditará mediante la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora afectada es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.

Artículo 31. Permisos.

El personal laboral podrá disfrutar, previa comunicación, en los términos y condiciones establecidos o en los que se establezcan reglamentariamente, de permisos, al menos como consecuencia de las causas siguientes:

1. Matrimonio o unión de hecho.

a) 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

b) 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.

c) 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.

2. Técnicas prenatales y de fecundación

Se concederán permisos al personal, por el tiempo indispensable, para la asistencia a la realización de exámenes prenatales, cursos de técnicas para la preparación al parto y pruebas o





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

Asimismo, se concederán permisos al personal 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.

a) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones.

b) 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.

c) El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los empleados públicos, 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.

d) 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. Médicas, asistenciales y citas en centros de educación.

El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias, de cónyuge, de menores, de personas ancianas (a partir de 80 años o de 65 años con dependencia mínima reconocida del 33%) y de personas con discapacidad física, psíquica o sensoria a su cargo (con dependencia reconocida), a:

a) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización, tanto propios como de familiares de primer grado.

b) Reuniones de coordinación y citas de sus centros de educación para niños/as en edad pediátrica.

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 dos horas a cuenta del desplazamiento del empleado/a público, debiéndose justificar en todo caso 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

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

6. Concurrencia a pruebas definitivas de aptitud o exámenes finales.
El personal dispondrá de permiso el día del examen para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier Administración Pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral, o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno, iniciándose el permiso a las 00 horas del día en que se realicen las pruebas o los exámenes. Igualmente, para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública.
7. Traslado de domicilio habitual.
El personal dispondrá de un día por traslado de domicilio.
Dicho permiso podrá disfrutarse hasta cuatro meses después de la fecha de empadronamiento.
8. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
1. Se tendrá derecho para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, al tiempo indispensable.
2. Se entenderá por deber de carácter público y personal:
a) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, Delegaciones de Gobierno, la Administración Autonómica o cualquier otro organismo oficial.
b) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
c) Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejala o concejal, así como de diputada o diputado.
d) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.
e) Cumplimiento de obligaciones que generen la/al interesada/o 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.
10. Asuntos propios.
a) Cada año natural, y hasta la fecha acordada en la Mesa de Negociación del Ayuntamiento de València o, en su defecto, hasta el día 15 de enero del año siguiente, se podrá disfrutar de 6 días por asuntos propios o particulares no incluidos en el artículo de permisos.
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.
Estos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio.
Cuando se produzca la jubilación del personal, a los días adicionales no se les aplicará el criterio de proporcionalidad previsto en este apartado.
b) El personal distribuirá dichos días a su conveniencia, previa autorización de la Jefatura del Departamento o, en caso de ausencia, de su responsable jerárquico comunicándolo (la autorización corresponde a la Jefatura del Departamento correspondiente) al Departamento de Recursos Humanos 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,





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

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 2 días de antelación, salvo necesidad sobrevenida y salvo que se vayan a disfrutar entre el 15 de diciembre y el 15 de enero, que deberán solicitarse antes del 1 de diciembre.

c) El personal laboral temporal podrá disfrutar de permiso por la parte proporcional de los días trabajados en el Organismo.

d) 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.

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

f) 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 mediante solicitud dirigida al Departamento de Recursos Humanos.

g) Los días de asuntos propios podrán computarse por horas, desde media hora y hasta un máximo de 42 horas (6 días), no pudiendo añadirse a las vacaciones.

Artículo 32. Procedimiento de tramitación de los permisos.

Con carácter general, los permisos retribuidos establecidos en el artículo anterior, excepto los contemplados en el punto 10, deberán solicitarse, al menos, con 5 días hábiles de antelación; salvo los casos de urgente necesidad en los que no será necesario el cumplimiento del citado preaviso.

El personal solicitará, por los medios telemáticos proporcionados por el OAM o, en su defecto, por registro de entrada o por los mecanismos que se acuerden, los permisos a la Jefatura de Departamento, haciendo constar la clase de permiso y su duración, adjuntando la justificación documental en los casos que se requieran.

Las respectivas Jefaturas remitirán, por los mecanismos que se acuerden, los permisos solicitados con la correspondiente conformidad al Departamento de Recursos Humanos que, una vez comprobada la procedencia o no del permiso, lo comunicará al interesado/a por los medios telemáticos proporcionados por el OAM o, en su defecto, por registro de entrada 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 al interesado/a, hasta dos días anteriores a la fecha para el que se solicitó, se entenderá como favorable para el/la solicitante.

Artículo 33. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

El personal laboral disfrutará de los siguientes permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, de conformidad con lo





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, sin perjuicio de que reglamentariamente puedan ser objeto de mejora:

a) 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.

b) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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

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

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

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

c) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde 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. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

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

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

d) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde 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. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

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

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

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

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

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

Los empleados públicos que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

e) Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer empleada pública: las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, 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 públicas víctimas de violencia sobre la mujer o de violencias sexuales, 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 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 sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la empleada pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

f) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Cuando concurren en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado público 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 o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

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

g) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados públicos que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados públicos amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, 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 sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Artículo 34. Especialidades del permiso por parto.

1. En los casos de parto prematuro o en aquellos en que por cualquier otra causa la persona neonata debe permanecer hospitalizada a continuación del parto, el permiso podrá comenzar a computarse, a instancia de la madre gestante o, en caso de que ella fallezca, del/de la otro/a progenitor/a, a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño o niña.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

2. Se excluyen del cómputo del apartado anterior las primeras 6 semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre gestante.

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

4. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la el Organismo o la administración.

Artículo 35. Disfrute de permisos a tiempo parcial, en supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento.

1.- Principios generales:

El disfrute a tiempo parcial de los permisos en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, requerirá de acuerdo previo entre el personal afectado y el OAM para su concesión.

A tal efecto, a la solicitud que debe presentar el/la interesado/a se acompañará informe del/la responsable de la unidad en que estuviera destinado el personal, en el que se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

El OAM, 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 motivada y justificada.

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 al personal 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:

a) 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 nacimiento, los progenitores no podrán hacer uso de esta modalidad del permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio.

b) 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.

c) 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 el personal afectado, a iniciativa de éste y debido a causas relacionadas con su salud o la del/la menor.

d) Durante el periodo del disfrute del permiso a tiempo parcial, el personal no podrá realizar servicios extraordinarios fuera de la jornada que deba cumplir en esta modalidad.

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

3.- Incompatibilidades:





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

El disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el punto 1 será incompatible con el ejercicio simultáneo por el personal 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.

Sección Segunda

Artículo 36. Licencias con Retribución.

En los términos y condiciones previstos, o en los que se establezcan reglamentariamente, el personal laboral 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 las distintas Administraciones Públicas para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, y los organizados por los diferentes promotores previstos en el acuerdo de formación continua vigente en las Administraciones Públicas, 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.

El Organismo podrá conceder licencia 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.

3. Licencia por estudios

a) El Organismo podrá conceder al personal laboral, 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.

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

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

d) Durante el disfrute de la presente licencia, se tendrá derecho exclusivamente a la percepción de las retribuciones básicas (salario, antigüedad y pagas extra).

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

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

f) 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.

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

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





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

4. Podrá concederse licencia con percibo de haberes con una duración de un mes:
- a) Al trabajador/a que tuviera a su cargo un familiar de primer grado con enfermedad grave.
 - b) Para el trabajador/a que enviudara y tuviera hijos/as en edad escolar o disminuidos/as psíquicos o físicos.

Artículo 37. Licencias sin retribución.

En los términos y condiciones previstos, o en los que se establezcan reglamentariamente, el personal laboral tendrá derecho a disfrutar, previa autorización, de licencias no retribuidas, como mínimo, en los supuestos siguientes:

- Por interés particular.
- Por enfermedad de familiares o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia.
- Para perfeccionamiento profesional, por interés particular.

1. Disposiciones comunes a las licencias sin retribución.

- a) Las licencias sin retribución, en cualquier caso, deberán comprender períodos continuados e ininterrumpidos.
- b) 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.

2.- Licencia por interés particular.

- a) Con una duración máxima de tres meses cada año, y mínima de dos días consecutivos el Organismo, previo informe de la Jefatura de Departamento, podrá conceder licencia por interés particular.
- b) 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.
- c) La Administración, mientras dure esta licencia sin retribución, mantendrá al personal en alta especial en el régimen de previsión social que corresponda.
- d) 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.

3.- Licencia por enfermedad de familiares.

- a) 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 el/la 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.
- b) 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.
- c) A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

4.- Licencia para perfeccionamiento profesional.

- a) El Organismo 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





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

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.

b) El Organismo mantendrá al personal con alta especial, en el régimen de previsión social que corresponda, mientras dure la licencia sin sueldo.

c) Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Sección Tercera

Artículo 38. Duración de las vacaciones.

1. El personal 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 siete días naturales consecutivos. Este criterio no será aplicación a los 7 días hábiles por año natural que se podrán disfrutar de forma independiente.

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

3. Igualmente, se tendrá derecho a aquellos días adicionales de vacaciones por antigüedad en función del tiempo de servicios prestados por el personal, 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 día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Cuando se produzca la jubilación del personal, a estos días adicionales no se les aplicará el criterio de proporcionalidad previsto en el punto 1 de este artículo, y tendrá derecho a disfrutarlos en función de su antigüedad.

4. 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.

5. 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/el empleada/o pública/o, tales como enfermedad, accidente, maternidad o paternidad, computarán como servicios efectivos.

Artículo 39. Régimen de disfrute de las vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas, serán para todo el personal del OAM en julio y agosto de forma rotativa y equitativa, cambiando de un año a otro, salvo acuerdo con el/la trabajador/a. Se disfrutará el exceso en junio a los que les corresponda julio, y en septiembre a los que les corresponda agosto. A petición del personal, podrán disfrutarse en otro periodo, fuera de los meses de julio y agosto.

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 la fecha acordada en la Mesa de Negociación del Ayuntamiento de València o, en su defecto, hasta el 15 de enero del año siguiente. No podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas, ni acumuladas a las siguientes.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

3. El período de vacaciones anual podrá ser acumulado a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aun 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, 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, el personal 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/os empleadas/os públicas/os.

Artículo 40. Solicitud de vacaciones.

1. El personal que desee disfrutar de sus vacaciones fuera de los meses de julio y agosto deberá comunicarlo con dos meses de antelación al inicio del periodo vacacional (julio y agosto), elevando al responsable de su área comunicación formal.

Para concretar el periodo de disfrute fuera del periodo vacacional (julio y agosto), deberá solicitarlo con 15 días de antelación.

2.- Recibidas las opciones, los Directores/as de Departamento remitirán en el plazo de una semana al Departamento de Recursos Humanos, las solicitudes individualizadas, 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 del Organismo desee alterar su período de vacaciones ya concedido, podrá solicitar un cambio





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

mediante petición formal dirigida a la Jefatura de Departamento a través del responsable de su área, quien adjuntará un informe personal sobre la oportunidad de conceder lo solicitado.

4.- En caso de denegación por la administración del período de vacaciones solicitado, ésta deberá ser motivada.

5.- Para determinar dentro de un Departamento los turnos de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

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

Artículo 41. Excepciones al régimen de vacaciones.

El Organismo previa negociación y acuerdo con el Comité de Empresa, establecerá las excepciones oportunas al régimen general de vacaciones anuales y fijará los turnos de éstas que resulten adecuados, a propuesta razonada de la Jefatura del Departamento de que se trate, en aquellos servicios que, por la naturaleza y peculiaridad de sus funciones, requieran un régimen especial. En ningún caso podrá minorarse la duración total de las mismas.

Artículo 42 Excedencias.

La concesión y duración de las excedencias para el personal laboral se ajustará a lo establecido en cada caso por la legislación vigente.

Se aplicará el régimen de excedencias previsto para el personal empleado público 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 43. Retribuciones salariales

Se acuerdan las retribuciones salariales desde la firma del convenio, como salario base mensual, los importes detallados en la tabla del anexo II.

Para los siguientes años de duración del convenio sufrirán un incremento que será el establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, dentro del Capítulo I, para el personal de la Administración Pública, incluidos, todos los conceptos.

Remisión a otras negociaciones de la administración local, referidas al Ayto. de València, en cuanto a las decisiones que puedan adoptarse en función de la armonización y adecuación de las retribuciones ante posibles variaciones de poder adquisitivo.

Artículo 44. Estructura salarial

Salario Base: Se acuerdan las retribuciones salariales a partir de la firma del convenio, como salario base mensual, los importes detallados en la tabla del anexo II.

Antigüedad: Retribuye el tiempo de prestación de servicio. El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por cada 3 años de servicio, consistentes en trienios al 4% sobre el salario base, haciéndose efectivo el día uno del





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

mes en que se cumpla el trienio.

Respecto al reconocimiento de servicios previos y correspondientes trienios se estará a lo dispuesto en la instrucción de 18/12/2020..

Pagas extraordinarias: Todos los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio percibirán como gratificaciones 2 pagas extraordinarias que se compondrán del salario base, antigüedad, complemento de puesto y plus de productividad especial, que serán abonadas en junio con el salario del mes y el 20 de diciembre, abonándose en la misma fecha la paga y el mes. Los períodos de baja por I.T. derivados de enfermedad, paternidad o accidente se considerarán como tiempo trabajado a efectos del devengo de las pagas extraordinarias.

Si el/la trabajador/a causara baja en la empresa se abonará la parte proporcional que corresponda a las 2 pagas dividiéndose por semestres. Dicha proporción se obtendrá teniendo en cuenta los meses transcurridos desde el percibo de cada una de las pagas anteriores hasta la fecha de baja.

Los/as trabajadores/as que ingresen durante el año tendrán derecho a percibir la parte proporcional al tiempo trabajado respecto de la paga extraordinaria que se devengue en el semestre natural de su ingreso, abonándose integra la correspondiente al siguiente semestre.

Complemento de actividad: se abonará por este concepto, una base equivalente a la retribución de 30 días más los complementos de puesto, plus de productividad especial y antigüedad. El pago de este concepto retributivo se efectuará dentro de la mensualidad de septiembre de cada año, y el período para su devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo ejercicio.

Los/as trabajadores/as que ingresen durante el año, tendrán derecho a percibir la parte proporcional al tiempo trabajado respecto de este complemento.

Complemento de puesto de trabajo: Será del 24 % del salario base, aplicable en la nómina mensual.

Carrera profesional: Se abonará como se detalla en el reglamento de carrera específico o, en su defecto, en base al acuerdo adoptado entre la Presidencia del OAM y el Comité de Empresa en el año 2021.

Plus de productividad especial: Se acuerda a partir de la firma del convenio, como Plus de productividad especial, los importes detallados en la tabla del anexo II. Este plus experimentará el incremento que indique la Ley de Presupuestos.

Plus de docencia: Se aplicará al personal de OAM que realice tareas de colaboración docente en cursos del OAM, previa autorización por escrito de la gerencia, exceptuando a los profesores o categorías que lleven implícitas estas funciones. El valor del plus equivaldrá a un incremento del 30% del salario base por hora realizada.

Plus de nocturnidad: Se establece un plus para los trabajos nocturnos valorado en 40 euros por jornada nocturna o parte proporcional por hora o fracción superior a treinta minutos.

Se considerará horario nocturno, desde las 22:00 horas a las 6:00 horas de la mañana.

Complemento de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos:

Este complemento se aplicará a las actividades y categorías adecuadas y contemplará cuatro tramos diferentes en función de la actividad y la categoría, con una cuantía máxima de 240€ en el mes, según el acuerdo adoptado entre la Presidencia del OAM y el Comité de Empresa del mismo en 2021.

Complemento de IT:

Por acuerdo de mesa de negociación de 8/3/2019, se establece para todo el personal del OAM, un complemento retributivo desde el primer día de incapacidad temporal que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance el cien por cien de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la incapacidad temporal.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

Tabla del complemento de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

COMPLEMENTO DE TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD						
Euros / mes						
Código	GRADO	A1	A2	C1	C2	AP
PN/PL-1	Tiempo de exposición del 25% de la jornada					
PN/PL-2	Tiempo de exposición del 26% a 50% de la jornada					
PN/PL-3	Tiempo de exposición del 51% a 75% de la jornada					
PN/PL-4	Tiempo de exposición del 76% a 100% de la jornada					

Valoración del complemento por puestos

PUESTOS	FACTOR DE TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD
CAPATAZ JARDINERÍA	PNPL-3
CAPATAZ ALBAÑIL	PNPL-4
CAPATAZ CONDUCTOR	PNPL-3
APATAZ ELECTRICISTA	PNPL-4
CAPATAZ FUENTES	PNPL-4
CAPATAZ MECANICO	PNPL-3
CAPATAZ SERVICIOS MÚLTIPLES	PNPL-4
CAPATAZ FONTANERO	PNPL-3
CAPATAZ PODA*	PNPL-4*
CAPATAZ BIODIVERSIDAD URBANA	PNPL-3
JARDINERO/A DE PRIMERA - PEÓN ESPECIALISTA	PNPL-3
JARDINERO DE PRIMERA (PODA)*	PNPL-4*
OFICIAL FONTANERO	PNPL-3
OFICIAL FUENTES	PNPL-4
OFICIAL MECANICO	PNPL-3
OFICIAL PINTOR	PNPL-3
OFICIAL PODA*	PNPL-4*
OFICIAL CONDUCTOR	PNPL-3
OFICIAL JARDINERÍA	PNPL-3
OPERARIO DE SERV. COMPLEMENT	PNPL-3
PEON	PNPL-3
PEÓN (FIN DE SEMANA)	PNPL-3
PEON ESPECIALISTA	PNPL-3
ENCARGADO JARDIERÍA	PNPL-3
ENCARGADO TALLER	PNPL-3
ENCARGADO ALMACÉN	PNPL-3
ENCARGADO GUARDAS	PNPL-2





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

ENCARGADO PREVENCIÓN	PNPL-2
COORD. DE ÁREA	PNPL-2
GESTOR AREA INFRAESTRUCT.	PNPL-2
GESTOR DE ÁREA	PNPL-2
GUARDA	PNPL-2
GUARDA ESPECIAL	PNPL-2
PROFESOR	PNPL-2
PROFESOR A	PNPL-2
TECNICO	PNPL-2
ADJUNTO DIRECCIÓN / DIRECTOR TECNICO	PNPL-2
ADMINISTRATIVO	PNPL-2
AUXILIAR ADM	PNPL-2
DIRECTOR / A DEPARTAMENTO	PNPL-2
DIRECTOR MANTENIMIENTO	PNPL-2

Para los PNPL-1 se abonará la cantidad correspondiente al 25% del artículo 25 (60€ al mes durante 11 meses anuales de trabajo efectivo)

Para los PNPL-2 se abonará la cantidad correspondiente al 50% del artículo 25 (120€ al mes durante 11 meses anuales de trabajo efectivo)

Para los PNPL-3 se abonará la cantidad correspondiente al 75% del artículo 25 (180€ al mes durante 11 meses anuales de trabajo efectivo)

Para los PNPL-4 se abonará la cantidad correspondiente al 100% del artículo 25 (240€ al mes durante 11 meses anuales de trabajo efectivo)

* En 12 meses por reconocimiento de condición más beneficiosa.

. Plus de trabajo en fin de semana y festivos: Los/as empleados/as, que trabajen en días de fin de semana o festivos según Convenio, percibirán un plus de 50 euros por día festivo trabajado en el año 2022, incrementándose en los sucesivos años en la misma proporción que el salario base.

Este plus no será de aplicación a los/las trabajadores/as que solamente trabajen en fin de semana, o en su caso, tengan condiciones especiales reguladas en contrato

. Dietas: Se establece una dieta e indemnizaciones por razón de servicio, conforme al Decreto 88/08 de la Generalitat Valenciana, que regula esta materia.

Por razón de la realización de servicios extraordinarios por exceso de jornada de trabajo que implique dieta, se abonará al trabajador/a la cantidad de 15 euros.

El presente plus es incompatible con el de Jornada Partida y debe estar autorizado expresamente por la gerencia.

. Plus de desplazamiento: La empresa facilitará los medios de transporte en los desplazamientos que se realicen por razones de servicio. Si a la empresa le es imposible facilitarlo, abonará al personal que utilice su vehículo particular 0,30 euros por kilómetro realizado.

Este plus debe estar autorizado expresamente por la gerencia y justificado.

Artículo 45. Recibo y abono de salarios

El salario mensual se abonará mediante transferencia bancaria realizada no más tarde el límite legal establecido y reflejará todos aquellos conceptos que determine la legislación vigente.

El recibo de la nómina se hará por medios telemáticos o por los medios que se acuerde fomentando entre el personal el empleo de medios de comunicación telemáticos para el





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

ejercicio de sus derechos, más respetuosos con el medio ambiente.

Artículo 46. Horas extraordinarias

1.- Tienen la consideración de servicios extraordinarios, los realizados fuera de la jornada normal para cada Departamento, y deberán compensarse a razón de dos horas de disfrute por cada hora realizada por este concepto, cuando los servicios extraordinarios se hayan realizado en jornada diurna; de tres horas, cuando se hayan realizado en festivo.

Dicha compensación horaria deberá realizarse de forma general dentro del mismo año, pudiendo alargarse su disfrute, cómo máximo, al primer semestre del año próximo.

2.-La realización de servicios extraordinarios, que no puedan ser objeto de ser compensados en tiempo de horario conforme a los dispuesto en el punto anterior, requerirá, previo a su realización, acuerdo de autorización de la Dirección a propuesta del Departamento que tiene adscrito al personal que ha de efectuarlos, que la elevará adjuntando informe del Departamento Económico Presupuestario, donde conste la existencia de crédito, y en caso de inexistencia de crédito, proponiendo el abono en ejercicios siguientes.

Una vez recabada la autorización correspondiente, y realizados los servicios pertinentes, previo oportuno expediente el personal tendrá derecho al abono en su caso, de servicios extraordinarios, bajo el concepto retributivo de horas extraordinarias, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Se establece como principio general la no ampliación de la jornada laboral en este acuerdo, pero en caso de necesidad por razón del servicio la ampliación de dicha jornada se compensará de la siguiente manera: en caso de ser retribuidas, el baremo aplicable será el resultante de multiplicar por 1,75 o multiplicando por 2, los días de trabajo o días festivos, el precio de la hora resultante de dividir el sueldo bruto anual por el número de horas pactadas en el Convenio.

3.- En cualquier caso, los servicios extraordinarios serán voluntarios, rotativos y equitativos, excepto en los supuestos de fuerza mayor, caso fortuito o estricta necesidad motivada, que tendrán carácter de obligatorio.

4.- Se aprobará un Reglamento de funcionamiento para la realización de servicios extraordinarios negociado y acordado con el Comité de Empresa.

Artículo 47. Plan de Pensiones.

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio, el Organismo podrá aportar anualmente a un Fondo de Plan de Pensiones, la cuantía correspondiente en los términos y condiciones que se establezcan con carácter anual en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

CAPÍTULO V **Acción social**

ÁMBITO DE APLICACIÓN.

1. La Acción Social prevista en este Capítulo será de aplicación al personal del organismo incluido en este Acuerdo-Convenio, en los términos expresados en el Capítulo V, que se encuentren prestando servicio activo. Asimismo, este Capítulo resultará de aplicación, al personal en situación de excedencia por cuidado de familiares, así como a las empleadas del Organismo en





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

situación de excedencia por razón de violencia de género, en los términos establecidos en el artículo 89 del texto refundido de la Ley Estatuto Básico del Empleado Público. Será requisito indispensable para el personal de nuevo ingreso, haber completado un periodo de carencia de tres meses de prestación de servicios en los trescientos sesenta y cinco días inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la prestación o ayuda de que se trate.

En cualquier caso, el importe satisfecho en concepto de ayuda o prestación se referirá siempre a gastos en el tiempo efectivamente trabajado en el ejercicio o periodo al que se extienda la ayuda conforme a las previsiones del párrafo segundo de este número y, en su caso, resultará proporcional al mismo.

2. Si ambos o ambas cónyuges, miembros de una pareja de hecho o, en su caso, progenitores o progenitoras trabajan en el OAM, sólo uno de ellos o una de ellas podrá solicitar cada una de las prestaciones de Acción Social.

En el supuesto de que ambos o ambas soliciten la misma ayuda para el mismo hijo o la misma hija se abonará un 50% de la ayuda a cada uno de ellos o cada una de ellas, siempre que se cumplan los requisitos contenidos en los artículos destinados a regular la acción social.

3. Todos los derechos recogidos en el presente Capítulo referidos a cónyuges, hijos/as y/o familiares de trabajadores/as se consideran de igual aplicación a las parejas de hecho que acrediten su inscripción en el Registro de Uniones de Hecho, así como a los progenitores y las progenitoras respecto de los hijos y de las hijas.

PRESTACIONES DE ACCIÓN SOCIAL.

1. Las prestaciones de Acción Social serán las que se recogen en el presente artículo y estarán destinadas a sufragar los gastos que se especifican, en los términos expresados.

2. Para tener derecho a las ayudas objeto de convocatoria será necesario estar incluido o incluida en el ámbito de aplicación de cada una de ellas tanto en el momento de presentar la solicitud como en el momento de realización del gasto que motiva la misma. En la tramitación de las ayudas no se admitirán importes correspondientes a gastos anteriores a la fecha de ingreso de la persona solicitante en el OAM.

3. Se establecen las siguientes prestaciones de Acción Social:

- Ayudas asistenciales.
- Ayuda por Nupcialidad o Unión de Hecho, Natalidad o Adopción.
- Ayudas por sepelio, incineración.
- Ayuda por Discapacidad física, intelectual o sensorial o Diversidad Funcional.
- Becas de Orfandad por fallecimiento de personal en activo.
- Seguros.
- Responsabilidad por asistencia jurídica y responsabilidad civil.
- Ayuda para guarda y custodia de menores.
- Ayuda para Desplazamientos.
- Matrículas Ayuda de estudios para la formación del personal.
- Anticipos.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

- Permiso de conducir. Ayuda para la renovación del permiso del carnet de conducir].
- Ayuda para escuela de verano.
- Protección de la mujer.

4. Todas y cada una de las Ayudas a que se refiere este Capítulo tienen carácter finalista, por lo que sólo procederá su concesión tras la acreditación por el personal del OAM o persona beneficiaria de que reúne los requisitos exigidos en cada caso para su percepción. Cualquier actuación encaminada a su fraudulenta percepción conllevará, automáticamente, la pérdida del derecho a percibir la ayuda solicitada por un período de dos años, y la devolución de los importes indebidamente percibidos, sin perjuicio de que las actuaciones se remitan al órgano correspondiente con el fin de que se depuren las responsabilidades disciplinarias que procedan.

5. La cantidad global máxima que podrá asignarse en concepto de estas ayudas será de 75.000€.

Artículo 48. Subvenciones sanitarias

AYUDAS ASISTENCIALES.

1.- Objeto.

Consistirá en el abono de una ayuda económica destinada a compensar, en parte, los gastos abonados en cualesquiera de los conceptos determinados en el presente Acuerdo-Convenio, tanto si los gastos traen causa del propio personal del OAM como si se han ocasionado por causa de cualquier otro miembro de su unidad familiar entendida ésta conforme a la normativa del IRPF.

Podrá solicitar esta Ayuda el personal a que se refiere el ámbito de aplicación de este Acuerdo-Convenio.

2.- Cuantías y relación de ayudas incluidas.

Solo se devengará una ayuda por unidad familiar, salvo que ambos cónyuges, miembros de la pareja de hecho o, en su caso, progenitores o progenitoras sean personal municipal, en activo, en cuyo caso, cada uno de ellos o de ellas devengará una única Ayuda, así como en aquellos supuestos en los que se acredite que la petición deviene del hecho causante de un accidente laboral.

La cuantía individual de la ayuda vendrá determinada por la aplicación de un porcentaje sobre el gasto real con un límite máximo, el cual fluctuará en función de los tramos de retribuciones brutas anuales percibidas por los solicitantes del OAM en el último ejercicio,

Los tramos son los siguientes:

	<u>TRAMO</u>	<u>DESDE</u>	<u>HASTA</u>
	I		20.000,00 €
	II	20.000,01 €	30.000,00 €
	III	30.000,01 €	40.000,00 €
	IV	40.000,01 €	50.000,00 €
	IV	50.000,01 €	60.000,00 €





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

VI	60.001,00 €
----	-------------

Modalidades y Cuantía:

MOD	TRAMOS	(%SOBRE GASTOS)	LÍMITE POR TRAMO
PRÓTESIS VISIÓN	I	59%	600 €
	II	42%	500 €
	III	33%	400 €
	IV	15%	300 €
	V	10%	200 €
	VI	5%	100 €
PRÓTESIS DENTARIAS	I	59%	600 €
	II	42%	500 €
	III	33%	400 €
	IV	15%	300 €
	V	10%	200 €
	VI	5%	100 €
PRÓTESIS AUDITIVAS	I	59%	600 €
	II	42%	500 €
	III	33%	400 €
	IV	15%	300 €
	V	10%	200 €
	VI	5%	100 €
PRÓTESIS ORTOPÉDICAS	I	59%	600 €
	II	42%	500 €
	III	33%	400 €
	IV	15%	300 €
	V	10%	200 €
	VI	5%	100 €

No obstante, en ningún caso podrá presentarse la misma factura por ambos o ambas cónyuges, miembros de la pareja de hecho o, en su caso, progenitores o progenitoras cualquiera que sea su importe total.

Las ayudas contempladas en este acuerdo son incompatibles con cualquier otra ayuda, prestación o subvención de cualquier otra entidad u organismo, público o privado, cuya finalidad, sujeto y hecho causante, sean los mismos. En caso de que aquél se hiciera cargo de parte de los gastos, sólo se abonará la parte de los mismos que no sea cubierta por dicho Sistema con el límite máximo establecido para estas ayudas. Cuando se perciba una ayuda de cualquier ente público o privado, su importe será descontado de la que le correspondiese.

Será requisito indispensable para el personal con nombramiento de nuevo ingreso, haber completado un periodo de carencia de tres meses de prestación de servicios en los trescientos sesenta y cinco días inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la ayuda.

Relación de ayudas incluidas

1.- Prótesis dentarias:





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

- Empastes.
- Reposición de piezas.
- Desvitalización.
- Tartrectomía.
- Ortodoncia.
- Periodoncia.

2.- Prótesis visión:

- Cristales graduados, bifocales o progresivos.
- Montura de gafas.
- Gafas graduadas, bifocales o progresivas.
- Gafas audífono.
- Lentes de contacto e intraoculares.
- Operaciones oftalmológicas [reducción de miopía, hipermetropía, astigmatismo y presbicia con láser].

3.- Prótesis ortopédicas:

- Aparatos ortopédicos u ortoprotésicos, su mantenimiento y reparación, incluidos en el catálogo general de material del INSALUD, así como la adquisición o alquiler de colchones antiescaras.
- Plantillas ortopédicas.
- Prótesis y prendas (ropa interior, bañadores, pelucas etc.) para personas con enfermedades oncológicas.
- Acondicionamiento del vehículo particular.

En el caso de adaptación de coches y sillas, la ayuda se concederá por el importe del gasto realizado, previo acuerdo de la Comisión Paritaria de Seguimiento, siempre y cuando no sea reversible, de lo contrario se abonará el alquiler.

4.- Prótesis auditivas:

- Aparatos auditivos, su mantenimiento y reparación.

3.- Relación de personas beneficiarias de la unidad familiar.

Podrán tener la condición de personas beneficiarias de las ayudas de acción social, los o las siguientes integrantes de la unidad familiar:

- a) Cónyuge o pareja de hecho inscritos o inscritas en el Registro de Parejas de Hecho.
- b) Hijos e hijas menores de 18 años.
- c) Hijos e hijas mayores de 18 años y menores de 26 años que convivan en la unidad familiar, siempre y cuando quede acreditado que se encuentran en situación legal de desempleo o cursando estudios en centros oficiales escolares o universitarios.
- d) Hijos e hijas mayores de 26 años con una discapacidad reconocida igual o superior al 33%, que convivan en la unidad familiar, siempre y cuando quede acreditado que no han percibido





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

rentas anuales superiores al importe de la pensión no contributiva en el año anterior al del año en curso (excluidas del cómputo las rentas exentas).

4.- Documentación.

Se deberá acompañar a la solicitud la siguiente documentación:

1.- Factura con los siguientes requisitos:

Las facturas contendrán, de conformidad con el Real Decreto 1619/2012, de 30 de noviembre, por el que se regulan las condiciones de facturación, los siguientes datos:

- Número.
- Fecha de expedición.
- Fecha de operación si es distinta de la de expedición.
- NIF y nombre y apellidos, razón o denominación social del expedidor de la factura.
- Identificación de los bienes entregados o servicios prestados.
- Tipo impositivo de IVA y, opcionalmente también para facturas simplificadas, la expresión "IVA incluido" junto con el tipo impositivo de IVA. En los supuestos en que proceda, se indicará que la operación está exenta de IVA.
- Nombre y apellidos de la persona beneficiaria de la ayuda, ya sea el personal del OAM o alguno de los miembros de su unidad familiar. En el supuesto de que la factura se emita a nombre de la persona solicitante y ésta no sea la persona beneficiaria de la ayuda, deberá constar en la misma el nombre y los apellidos de la persona beneficiaria.

2.- Justificante de pago.

3.- Documento de declaración responsable.

Todas las solicitudes de ayuda vendrán acompañadas de una declaración responsable de la persona solicitante, relativa a los extremos siguientes:

- Que los datos aportados son ciertos.
- Que la documentación incorporada, justificativa de la solicitud, coincide fielmente con el original y que se facilitará a la administración municipal cuando así se requiera por ésta.
- Que se compromete a mantener el cumplimiento de las obligaciones requeridas durante el período de tiempo a que se extienda el reconocimiento de la ayuda.

4.- Informe de facultativo o facultativa, debidamente firmado y sellado, así como actualizado en el que conste la necesidad del tratamiento.

El órgano gestor de las ayudas de acción social podrá exigir, en cualquier momento, la presentación de la documentación original, motivo por el cual los originales de las facturas y la restante documentación justificativa, deberán conservarse durante un plazo de 4 años. De igual forma, podrá solicitar la presentación de los justificantes de pago, en los casos en los que las facturas presentadas necesiten alguna aclaración.

5.- Plazo de presentación de solicitudes.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

Del 1 de junio al 15 de septiembre del año en curso se podrán presentar las facturas emitidas entre el 1 de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año en curso.

6.- Procedimiento general de solicitud de ayudas.

1.- Presentación de solicitudes.

- a) Las solicitudes y documentos se presentarán dentro de los plazos fijados y de conformidad con los requisitos fijados.
- b) El personal OAM presentará las solicitudes, que irán acompañadas de la documentación exigida, declaraciones responsables y facturas (en formatos PDF, JPG, JPE, JPEG, TIF y TIFF), exclusivamente por vía telemática o por los medios que se acuerde.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley 39/2015, el órgano gestor podrá requerir en cualquier momento que se aporte la documentación que acredite el cumplimiento de los datos contenidos en las declaraciones responsables y el mantenimiento de los requisitos que fundamentaron la concesión de la ayuda, durante el período de vigencia de la misma, así como realizar las actuaciones de comprobación, verificación, investigación e inspección que fueran necesarias, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

2.- Subsanación de la documentación.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes la Administración publicará en los tablones de anuncios del OAM o Portal del Empleado, la resolución en la que se requiera la subsanación de la documentación correspondiente.

El personal municipal, desde el mismo día de la publicación de la resolución, podrá conocer el motivo específico del requerimiento de subsanación de la ayuda solicitada consultando su ayuda en listado publicado que acompaña a la misma. Simultáneamente, se remitirán comunicaciones individuales a las correspondientes direcciones de correo electrónico o por los medios que se acuerde, en los que se el motivo de subsanación y el plazo de subsanación, en cada caso.

El plazo de subsanación de la documentación requerida será de diez días hábiles a contar desde el siguiente a la publicación de la correspondiente resolución en los tablones de anuncios del OAM o Portal del Empleado o fecha indicada en la comunicación remitida por correo electrónico. A estos efectos, habrá de tenerse en cuenta que, conforme establece el artículo 30.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, no se consideran hábiles los sábados, domingos y los declarados festivos.

El personal del OAM presentará exclusivamente la documentación requerida por vía telemática o por los medios que se acuerde, adjuntando la documentación escaneada en el número de expediente de la solicitud a subsanar, de tal modo que, en ningún caso se deberá proceder a realizar una nueva solicitud de ayuda.

3.- Resolución y Notificación.

Finalizado el plazo de subsanación, el Organismo publicará en los tablones de anuncios del OAM o Portal del Empleado la resolución de desistimiento, concesión o denegación de las ayudas correspondientes.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

El personal del OAM desde el mismo día de la publicación de la resolución podrá conocer el desistimiento, la concesión o la denegación, en la que se concrete el motivo de denegación, de la ayuda solicitada consultando listado publicado que acompaña a la misma.

Simultáneamente, se remitirán comunicaciones individuales a las correspondientes direcciones de correo electrónico, y notificación a los trabajadores en los casos de desistimiento, o denegación y el plazo de recurso, en cada caso.

Artículo 49. Subvenciones por Nupcialidad o Unión de Hecho, Natalidad o Adopción.

El Organismo abonará por estos conceptos las siguientes cantidades:

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

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

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 50. Ayudas por sepelio, incineración.

El personal en activo o jubilado, gozará del beneficio, al nombramiento en propiedad, de la concesión de un nicho con carácter gratuito, si se tratase de uno sencillo o pagando la mitad de su valor si fuese doble, en los Cementerios Municipales dependientes del Ayuntamiento de Valencia que designe la familia.

Este derecho se hará extensivo a la incineración, incluyendo la urna y nicho correspondiente cuando éste sea el deseo de los familiares.

Artículo 51. Ayuda por discapacidad o diversidad funcional

1.- Objeto de la ayuda.

Consistirá en el abono de una ayuda económica, dirigida a compensar, en parte, los gastos ocasionados por el o la cónyuge, pareja de hecho e hijos e hijas y tutelados legales, con discapacidad física, intelectual o sensorial igual o superior al 33%, que estén a cargo del personal municipal.

2.- Cuantía de la ayuda.

La cuantía a conceder será de 229,10 € mensuales.

3.- Incompatibilidades específicas.

No tendrán derecho a dicha subvención cuando la persona con discapacidad física, psíquica o sensorial sea sujeto de una actividad profesional o mercantil o 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 igual o superior al doble del Salario Mínimo Interprofesional.

Si concurren en ambos/as cónyuges o miembros de la pareja de hecho la condición de personal municipal del OAM, sólo se devengará una subvención.

4.- Documentación.

- Se deberá acompañar la siguiente documentación:





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

- a) Documento acreditativo del grado de discapacidad, igual o superior al 33%. La calificación del grado de discapacidad 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, pudiendo el OAM, en su caso, recabar los informes técnicos complementarios.
- b) Si se trata de personas beneficiarias de 16 o más años de edad, además se exigirán, el justificante individual de las retribuciones dinerarias por rendimiento del trabajo del último ejercicio fiscal disponible de la persona con discapacidad (casilla 001 del IRPF). Si no está obligado a presentar Declaración de la Renta, justificante de ingresos emitidos por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria.
- c) Certificado del cobro de pensiones de la persona con discapacidad, emitido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- d) Certificado de no estar percibiendo la prestación social por desempleo.

5.- Plazo de presentación de las solicitudes.

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

Los beneficiarios tendrán la obligación de comunicar en el plazo máximo de un mes cualquier variación de las circunstancias determinantes de la concesión de la ayuda, debiendo reintegrar en caso contrario las cantidades indebidamente percibidas.

Artículo 52. Becas de orfandad por fallecimiento de personal en activo

En caso de fallecimiento de personal del OAM los estudios de sus hijas/os hasta los 16 años de edad, serán becados anualmente con cargo al OAM, cuando concurren los requisitos exigibles y sea solicitado.

Esta beca comprenderá ayuda de transporte, ayuda de comedor, material escolar, tasa de matrícula y ayuda compensatoria.

1.- Requisitos de las personas menores beneficiarias:

- Ser hijo/a de personal del OAM fallecido/a en activo.
- Ser menor de 16 años de edad.

2.- Cuantía de la beca:

La cuantía máxima anual de las becas para cada persona beneficiaria, será las siguientes:

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

La cuantía individual de la beca se establecerá en función de la renta per cápita anual de la unidad familiar en la que conviva la persona menor beneficiaria, conforme a la siguiente escala:





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

- Rentas per cápita mayores de 13.205,13 €, no les será concedida beca alguna.
- Rentas per cápita de 9.303,68 € a 13.025,13 €, se les concederá el 25% de la beca.
- Rentas per cápita de 6.202,44 € a 9.303,67 €, se les concederá el 50% de la beca.
- Rentas per cápita inferiores a 6.202,44 €, se les concederá el 100% de la beca.

En caso de que el beneficiario tenga reconocido un grado de discapacidad la cuantía de la beca será del 100% del importe de la cuantía máxima anual, siempre que la renta per cápita no supere los 13.205,13 €.

3.- Plazo de presentación de solicitudes:

Esta beca se podrá solicitar a partir del primer curso escolar que dé comienzo desde la fecha de fallecimiento de la persona causante.

Para cada curso escolar, esta beca se solicitará desde el día 1 de septiembre hasta el día 31 de octubre de cada año.

4.- Documentación a acompañar con la solicitud:

- Certificado del centro educativo en el que conste el curso en el que se encuentre matriculada la persona beneficiaria.
- Declaración del impuesto sobre la renta de las personas físicas correspondiente al ejercicio inmediatamente anterior al del curso para el que se solicita la beca, de todos los miembros de la unidad familiar.
- En caso de no haberse presentado dicha declaración de la renta, se deberá aportar los datos fiscales correspondientes al ejercicio en cuestión que consten en la Agencia Tributaria.
- Cuando la declaración de la renta que deba acompañarse haya sido presentada de manera conjunta por los dos progenitores de la persona menor, deberá acompañarse, además, los datos fiscales que consten en la Agencia Tributaria correspondientes al cónyuge supérstite.
- Una comunicación, de las definidas en el artículo 69.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en la que conste la identificación, con nombre, apellidos, DNI y fecha de nacimiento de las personas que conforman la unidad familiar, conforme a la definición que después se dirá.
- La primera vez que se solicite, se deberá acreditar que se ha presentado en el Registro de Entrada la correspondiente solicitud de alta en el "fichero de personas acreedoras, cesionarias, terceras y personal propio".

5.- Forma de cálculo de la renta per cápita anual:





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

a) Unidad familiar.

Se consideran miembros de la unidad familiar:

- La persona beneficiaria.
- El progenitor supérstite, o, en su caso, el tutor o persona encargada de la guarda y protección de la persona beneficiaria.
- Las hermanas/-os solteras/-os menores de veinticinco años, o los de mayor edad cuando se trate de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, que convivan en el domicilio familiar a 31 de diciembre del año inmediato anterior a aquél en el que comienza el curso escolar para el que se solicita.
- Los ascendientes del padre o de la madre que justifiquen su residencia en el mismo domicilio que los anteriores con el certificado municipal correspondiente.
- En todo caso, se excluirá del cómputo de miembros de la unidad familiar a la persona causante.

b) Renta de la unidad familiar.

La renta de la unidad familiar a los efectos de esta beca se obtendrá por agregación de las rentas de cada uno de los miembros computables de la familia que obtengan ingresos de cualquier naturaleza, calculadas según se indica en los párrafos siguientes y de conformidad con la normativa reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. En ningún caso incluirá los saldos negativos de ganancias y pérdidas patrimoniales correspondientes a ejercicios anteriores al que se computa.

Para la determinación de la renta de los miembros computables que hayan presentado declaración o solicitud de devolución por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, se procederá del modo siguiente:

Se sumará la renta general y la renta del ahorro del período impositivo.

De este resultado se restará la cuota líquida total.

Para la determinación de la renta de los miembros computables que obtengan ingresos propios y no hayan presentado declaración o solicitud de devolución por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, se seguirá el procedimiento descrito en el párrafo a) anterior y del resultado obtenido, se restarán los pagos a cuenta efectuados.

c) Renta per cápita.

El cálculo de la renta anual per cápita se obtendrá dividiendo los ingresos de la unidad familiar así calculados entre el número de miembros computables.

Artículo 53. Seguros





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

a) Ayuda por fallecimiento en activo.

1.- Objeto.

Conceder previa solicitud, una ayuda a los beneficiarios del personal del OAM cuando este cause baja por fallecimiento entre el 31 de octubre del año anterior y el 1 de noviembre del año en curso.

2.- Modalidades y cuantías.

- Fallecimiento en activo: 19.445,98 €.
- Fallecimiento como consecuencia de accidente laboral: 38.891,95 €.
- Fallecimiento como consecuencia de accidente laboral con muerte violenta en acto de servicio: 48.614,94 €.

3.- Personas beneficiarias.

En caso de fallecimiento regirá el orden de prelación preferente y excluyente que se establece a continuación:

- 1) Cónyuge o pareja de hecho.
- 2) Hijas e hijos por partes iguales.
- 3) Herederos legales.

El personal mediante instancia presentada por Registro general de entrada podrá establecer un orden diferente, que prevalecerá sobre la designación general anterior, sin que se puedan designar personas beneficiarias distintas a las mencionadas.

4.- Documentación.

- Certificado literal de Defunción expedido por el Registro Civil.
- Si la persona beneficiaria fuera el cónyuge, certificado literal de matrimonio.
- Si fuera beneficiaria la pareja de hecho, certificado de inscripción en el registro de uniones de hecho.
- Certificado del Registro de Actos de últimas voluntades y, en su caso, copia del testamento. En algunos supuestos se podrá solicitar Declaración de Herederos.
- DNI de las personas beneficiarias.
- Certificación de MUFACE/Seguridad Social respecto de ayudas de la misma naturaleza o finalidad a las que tengan derecho las personas beneficiarias. En la certificación se indicará si ha solicitado tales ayudas y, en su caso, si han sido denegadas o concedidas con indicación en este último supuesto del importe.
- En función de las circunstancias o contingencias determinantes del fallecimiento: Conforme al criterio que la persona necesaria estime conveniente; a modo ejemplificativo, resolución del INSS por la que se reconozca alguna prestación por muerte o supervivencia del causante en la que se indique que la misma deriva de riesgos profesionales.

5.- Observaciones.

Cuando el fallecimiento se produzca durante la última quincena del mes de octubre, podrá presentarse la solicitud y documentación pertinente hasta el 14 de noviembre del año en curso. La ayuda deberá ser solicitada por las personas beneficiarias.

b) Ayuda por invalidez laboral y permanente.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

1.- Objeto.

Conceder previa solicitud, una ayuda al personal del OAM cuando cause baja por invalidez entre el 31 de octubre del año anterior y el 1 de noviembre del año en curso.

2.- Modalidades y cuantías.

- Incapacidad total: 15.555,34 €.
- Incapacidad absoluta: 19.445,98 €.
- Gran invalidez: 23.322,17 €.

En el caso de que se produjera la rehabilitación del empleado/a, se reintegrará la cantidad percibida por este concepto.

3.- Personas beneficiarias.

Será persona beneficiaria el personal del OAM.

4.- Documentación.

- a) El reconocimiento por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social del reconocimiento de la pensión de incapacidad en el grado que corresponda se acreditará mediante Resolución del INSS.
- b) Sentencia del órgano jurisdiccional reconociendo la incapacidad.

5.- Observaciones.

Cuando el hecho causante se produzca durante la última quincena del mes de octubre, podrá presentarse la solicitud y documentación pertinente hasta el 14 de noviembre del año en curso. La ayuda deberá ser solicitada por las personas beneficiarias.

Artículo 54. Responsabilidad por asistencia jurídica y responsabilidad civil.

En aquellos supuestos en los que el personal como consecuencia de su actividad laboral, se vea inmerso en procedimientos judiciales, el Organismo 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/el empleada/o municipal. Esta indemnización será compatible con la de cualquier otra póliza individual, con independencia del seguro de responsabilidad civil que la corporación tenga suscrito.

El Organismo se compromete a dotar de los medios personales y especializados jurídicos necesarios para la mejor defensa judicial de sus empleados derivada del ejercicio de sus funciones.

Artículo 55. Ayuda para guarda y custodia de menores

1.- Objeto.

Las ayudas de educación infantil consistirán en el abono de una ayuda económica para compensar, en parte, los gastos de asistencia a escuela infantil, incluida la alimentación en el centro, durante el curso escolar, a todo el personal 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.

En el supuesto de discapacidad de hijos e hijas, el límite de edad se extenderá hasta la fecha de inicio del curso escolar del año en el que cumplan seis años.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

2.- Beneficiarios.

Se considerarán personas beneficiarias de esta línea de ayuda los hijos y las hijas del personal municipal, incluidos en su unidad familiar.

3.- Cuantía.

El importe máximo de esta ayuda será de 80 € por mes escolar con un máximo anual de 880 € correspondiente a once mensualidades y su abono se efectuará en un pago único anual.

El derecho de la prestación nacerá a partir del mes siguiente al del día en el que la/el menor cumpla los cuatro meses de edad. 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.

4.- Incompatibilidades.

Esta ayuda es compatible con las ayudas de cheques de educación infantil del Ayuntamiento de Valencia o similares de índole pública de la Comunidad Autónoma del domicilio del trabajador o trabajadora hasta el total del importe del gasto realizado, por lo que no será necesario declarar dicha percepción en la solicitud de ayuda. En los supuestos en los que el otro progenitor o la otra progenitora del hijo o de la hija para quien se solicita la ayuda percibiera de la empresa en la que trabaje una prestación de carácter análogo, sólo se percibirá esta prestación por el importe que complementa aquélla hasta el máximo fijado.

En el supuesto de que ambos o ambas cónyuges, miembros de la pareja de hecho, progenitores o progenitoras soliciten la misma ayuda para el mismo hijo o la misma hija se abonará un 50% de la ayuda a cada uno de ellos o cada una de ellas, con el cumplimiento de los requisitos contenidos en la regulación de la presente ayuda. En todo caso, para acceder a esta opción tanto el progenitor como la progenitora deberán cumplir todos los requisitos exigidos para acceder a la ayuda y no podrán constar, respectivamente, como personas beneficiarias de ayudas de acción social en la unidad familiar del otro progenitor o progenitora.

5.- Documentación.

Se deberá acompañar a la solicitud la siguiente documentación:

- Certificado del centro relativo al curso escolar en el que consten los siguientes datos:

1. Nombre y domicilio del centro escolar.
2. Fecha de emisión.
3. Sello y firma del centro escolar, salvo en el supuesto de certificados electrónicos.
4. Nombre y apellidos del menor o de la menor.
5. Descripción del servicio, en el que conste expresamente que las cantidades han sido abonadas, con desglose de cada una de las mensualidades. No será válido un justificante en el que no conste literalmente que las cuantías relacionadas han sido abonadas.

- En caso de acogimiento o tutela, se deberá aportar la resolución administrativa o judicial correspondiente.

6.- Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes comenzará el día 2 de septiembre del año en curso y terminará el 30 de septiembre ambos inclusive.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

Artículo 56. Desplazamientos.

El OAM facilitará los medios de transporte en los desplazamientos que se realicen por razones de servicio.

En caso de ser necesarios desplazamientos con vehículo propio, en concepto de plus de desplazamiento, se abonará a las/os empleadas/os públicas/os la cantidad por Km. que establece la normativa de dietas e indemnizaciones correspondiente (en base a R.D. 462/2002 de 4 de mayo) cuando la distancia sea superior a 10 Km. desde el edificio municipal sito en la Calle Antonio Suarez, nº7 de València hasta el puesto de trabajo. A efectos del pago no se tendrá en cuenta la fracción por defecto en 500 metros.

Artículo 57. Matrículas

[AYUDA DE ESTUDIOS PARA LA FORMACIÓN DEL PERSONAL]

1.- Objeto y régimen jurídico de la ayuda.

El OAM abonará, al personal una ayuda por estudios oficiales cursados en Universidades Públicas cuando dichos estudios estén relacionados con la promoción o carrera administrativa del personal, conforme a las exigencias de titulación de la Relación de Puestos de Trabajo vigente en cada momento, conforme al siguiente régimen jurídico:

Los estudios se han de cursar en Facultades, Escuelas Técnicas y demás Centros Oficiales que tengan carácter público.

Se ha de tratar de una titulación universitaria de primer, segundo o tercer ciclo.

Se ha de acreditar la superación de las asignaturas o créditos y el pago previo de los precios públicos de dichos créditos en su totalidad; a estos efectos no computarán para obtener el importe total de la ayuda los créditos que hayan sido convalidados, los cuales no serán subvencionables.

Únicamente se abonará la ayuda por los créditos correspondientes a primera matrícula de cada asignatura.

Los estudios han de estar relacionados con la promoción o carrera administrativa del empleado público.

La titulación que se obtendrá al finalizar los estudios ha de ser una de las que se exige en la Relación de Puestos de Trabajo del OAM para el acceso a la función pública.

En ningún caso se abonará más de una titulación universitaria del mismo ciclo (primer, segundo o tercer ciclo).

No se abonarán un número de créditos superior a los que configuran el plan de estudios de la titulación universitaria.

No se abonará la ayuda por los créditos aprobados por convalidación o reconocimiento de estudios previos.

En el caso de cambio de estudios, no se abonará esta ayuda hasta que en el expediente académico de la nueva titulación no aparezcan aprobados el mismo número de créditos por los que se hubiera percibido esta ayuda con anterioridad, no computando por tanto los créditos que hayan sido objeto de convalidación o reconocimiento de estudios previos.

El importe de la ayuda nunca podrá superar el precio público aprobado en las correspondientes disposiciones legales o reglamentarias.

2.- Cuantía de la ayuda.

Esta ayuda consistirá en el abono de la cantidad de 5,16 euros por crédito cursado y aprobado, conforme a lo dispuesto en el punto anterior.

3.- Plazo de presentación.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

La ayuda por matrícula habrá de solicitarse desde el día 1 hasta el 30 de septiembre de cada año e irá referida obligatoriamente al curso inmediatamente anterior (septiembre a junio). Este plazo es de caducidad, de manera que transcurrido el mismo habrá decaído el derecho de las personas interesadas a obtener la ayuda pudiese haberse reconocido por la superación de asignaturas matriculadas en dicho curso.

4.- Documentación a presentar.

En la solicitud se deberán acreditar los requisitos necesarios para la percepción de la ayuda, estos es:

- El coste de la matrícula y el previo pago efectuado, se acreditará mediante:
 - a) Matrícula y justificante o justificantes del pago de la misma.
 - b) La superación de las asignaturas: Certificado académico, o captura/impresión del expediente académico electrónico de la intranet de la Universidad, en el que conste expresamente la superación de la misma, el curso académico y la convocatoria.

Artículo 58. Anticipos.

El personal laboral fijo o temporal tendrá derecho a solicitar un anticipo siempre que esta cantidad no exceda de 3.000€.

El Departamento de Recursos Humanos es el encargado de recibir las solicitudes, valorar la idoneidad de las mismas y gestionar su aplicación.

Los anticipos que se concedan al personal serán reintegrados al Organismo en un plazo de 12 meses. El personal laboral temporal que tenga concedido un anticipo, estará obligado a su reintegro en un plazo inferior, si se produjese su cese con anterioridad al plazo establecido.

El plazo mínimo que deberá transcurrir entre la solicitud de anticipos consecutivos será de año y medio, salvo en caso de que el anticipo previo haya sido reintegrado en su totalidad, supuesto en el que el periodo transcurrido entre solicitudes podría reducirse a 1 año.

Artículo 59. Primas para jubilación anticipada

Cuando el personal 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 que se fije para cada colectivo por la normativa legal en vigor y si la cuantía de su pensión fuera objeto de reducción por aplicación de la normativa vigente, el OAM 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€





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

Artículo 60. Permiso de Conducir.

Al personal laboral que, posteriormente a su ingreso, se le cambie de funciones y que para estas nuevas se le exija por el Organismo o por ley un permiso de conducción distinto al requerido en las normas de ingreso, se le abonará la obtención del nuevo permiso, por una sola vez y para una sola matrícula.

Quienes por el contenido de su puesto de trabajo deban poner a disposición del Organismo el carnet de conducir y cualquier otra licencia para la prestación del servicio les serán abonados los gastos de renovación y dar facilidades para su gestión.

Artículo 61. Protección de la mujer

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.

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 haberes, o bien de un cincuenta por ciento de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquella.

*TODAS LAS REFERENCIAS AL MODELO DE INTANCIA, LO SERAN A LA FACILITADA POR EL DEPARTAMENTO DE RRHH A TODOS LOS TRABAJADORES POR CORREO ELECTRÓNICO JUNTO CON EL ANUNCIO DE INICIO DE PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES, Y LA FORMA DE PRESENTACIÓN ESTABLECIDA AL EFECTO SERÁ A TRAVÉS DE CORREO ELECTRÓNICO, PORTAL DEL EMPLEADO DEL OAM O LOS MEDIOS QUE SE ACUERDE.

CAPÍTULO VI

Instrumentos de planificación y ordenación del personal y Condiciones Profesionales.

Artículo 62. Oferta de Empleo Público.

1.- Anualmente y antes del último trimestre del año las Jefaturas de Departamento deberán señalar motivadamente las necesidades de personal, determinando la categoría de los puestos a proveer, adecuados a la aprobación del presupuesto y de la relación de puestos de trabajo del correspondiente ejercicio y todo ello con carácter previo a la elaboración de la Oferta de Empleo Público.

2.- La Oferta de Empleo Público integra las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

3.-La Oferta de Empleo se aprobará anualmente, previa negociación en la Mesa de Negociación, de conformidad con lo que señalen las leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio, y deberá ser publicada en el B.O.P de Valencia.

4.- El Organismo podrá aprobar planes de ordenación de su personal con la finalidad de contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de servicios y de la eficiencia en la





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de los efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

5.- En la Oferta de Empleo Público, se reservará un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas por personal con discapacidad de grado igual o superior al 33%, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas correspondientes, según se determine legalmente.

Artículo 63. Defensa del empleo público.

El Organismo, comprometido con el Servicio Público y la mejor atención a la ciudadanía, y teniendo como ejes centrales de su gestión los principios de eficiencia y eficacia, se compromete en su política de empleo público al mantenimiento de la plantilla ocupada interinamente con carácter prioritario a cualquier otro tipo de acciones.

Artículo 64. Contratación.

1.- Durante los años de vigencia del Convenio, no se procederá a la contratación de nuevo personal laboral temporal, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, previa la debida justificación por parte del Departamento que inste la contratación.

2.- La contratación laboral cuando se trate de puestos de la plantilla del O.A.M. clasificados como laborales se efectuará de acuerdo con la legislación vigente, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

La sustitución de trabajadoras/es con derecho a reserva de puesto se realizará a través de esta misma modalidad.

Los puestos de la plantilla del O.A.M. clasificados como laborales y que estén provistos de forma temporal deberán incorporarse a la Oferta de Empleo Público del siguiente año, de acuerdo con la regulación de la tasa de reposición de efectivos de la legislación presupuestaria.

3.- La realización de trabajos de naturaleza laboral en puestos no incluidos en la plantilla se formalizarán, de acuerdo con el principio de causalidad contractual laboral, a través de la modalidad de contratación que, de acuerdo con la vigente legislación laboral, resulte más adecuada.

4.- La contratación temporal se efectuará mediante las correspondientes bolsas de trabajo, cuyo control se realizará por parte de la Comisión Paritaria. En la formalización de los contratos se respetará el orden establecido en dichas bolsas.

En caso de que no exista bolsa de trabajo o cuando esta se hubiese agotado y existan razones de urgencia para la contratación, se podrán realizar procesos de selección específicos que garanticen los principios constitucionales, publicándose un extracto en el BOP y en la página web del O.A.M., dándose un plazo mínimo de diez días para la presentación de solicitudes.

Paralelamente, y si así se estima oportuno, se podrá solicitar al SERVEF en forma genérica la remisión de candidatos, que serán sometidos a los mismos criterios de selección que los candidatos que acceden por la fórmula establecida en el párrafo anterior.

5.- El Comité de Empresa efectuará un control y seguimiento de las contrataciones del personal laboral temporal. Se entregará una copia de los contratos de trabajo a todas las secciones sindicales con mayor representatividad en el O.A.M.

6.- En caso de extinción del Comité de Empresa por cese, dimisión, baja como personal laboral y por el resto de motivos previsto en la ley, las funciones previstas por la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

de contratación, se notificará a la Comisión Paritaria los acuerdos que se adopten en materia de contratación.

Artículo 65. Preaviso

La empresa deberá preavisar a la/el trabajador/a de la extinción del contrato en los supuestos regulados en la Ley. El personal laboral que desee cesar voluntariamente en el servicio, salvo que estén en periodo de prueba, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento, por escrito duplicado, del que se entregará una copia debidamente sellada, con una antelación de 15 días a la fecha del cese. El incumplimiento por parte del personal laboral de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a descontar de la liquidación que le corresponda por finalización del contrato, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 66. Órganos de selección.

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujeres y hombres.

El personal de elección o de designación política, el personal interino, laboral no fijo y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

Los órganos de selección estarán presididos por personal empleado público que será propuesto por el Organismo a través del Departamento en materia de personal que tenga dichas funciones encomendadas; del mismo modo será propuesto el Secretario de los órganos de Selección por entre las/os funcionarias/os de habilitación de carácter estatal que presten servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Valencia.

El resto de los miembros serán seleccionados por la Presidencia del Organismo entre el personal del O.A.M. o el personal funcionario del Ayuntamiento, garantizando su idoneidad en cuanto al conocimiento del contenido funcional propio de las categorías laborales, de las técnicas de selección y de las materias que son objeto de las pruebas.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

Artículo 67. Consolidación del Empleo Temporal.

El Organismo efectuará convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente en base a la legislación vigente.

Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y transparencia.

El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso se valorará, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y prioritariamente los servicios prestados en el O.A.M. y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1,3 y 7 del artículo 61 Estatuto Básico del Empleado Público.

En cualquier caso, se estará a lo que se disponga en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos aprobado o que se apruebe.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

El Organismo realizará tantos procesos de consolidación como las correspondientes Leyes Generales de Presupuestos del Estado permitan, de conformidad con lo que establezca el PORH.

Artículo 68. Promoción interna del personal laboral.

La promoción interna del personal laboral, en cualquiera de las modalidades previstas en la Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, horizontal, vertical y mixta, se hará efectiva mediante los procedimientos selectivos que a tal efecto se convoquen.

La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como los de publicidad de la convocatorias y sus bases, transparencia, imparcialidad y profesionalidad de las personas miembros de los órganos de selección, independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en su actuación, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar y agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección, eficacia y eficiencia, de conformidad con las bases generales de acceso a la función pública que se aprueben por las que se registrarán los procesos selectivos que convoque este Organismo.

Podrá participar en las convocatorias de promoción interna el personal laboral, que reúna los requisitos y que pertenezca a los cuerpos y escalas que a continuación se determina para cada modalidad:

- a) Promoción interna vertical: el personal que pertenezca a un cuerpo o escala del grupo o reagrupado inmediatamente inferior al de las plazas convocadas, y que esté dentro del mismo itinerario profesional. En las convocatorias se hará constar cuáles son los cuerpos o escalas cuyos integrantes podrán participar en el proceso selectivo mediante esta modalidad de promoción interna.
- b) Promoción interna horizontal: el personal que pertenezca a otro cuerpo o escala del mismo grupo o subgrupo de clasificación profesional.
- c) Promoción interna mixta: el personal que pertenezca a un cuerpo o escala del grupo o subgrupo inmediatamente inferior al de las plazas convocadas, y que no esté dentro del mismo itinerario profesional.

Cuando así lo requiera la naturaleza de los puestos convocados, las convocatorias podrán prever, de forma motivada, que la promoción interna se circunscriba a una o a dos de las modalidades anteriormente previstas.

El personal empleado público deberá poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.

La titulación no constituirá un requisito indispensable para el acceso a categorías del Grupo C1 desde el Grupo C2 del área de actividad o funcional correspondiente, con una antigüedad de diez años o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos

En las convocatorias de plazas correspondientes al subgrupo C1 de administración general, se reservarán el máximo posible, determinado por la Mesa de Negociación, para el acceso por promoción interna del subgrupo C2, y una vez realizado el correspondiente proceso de consolidación.

En los concursos se podrá tener en cuenta como méritos entre otros: la antigüedad, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y relacionados con el puesto de trabajo, la formación en idiomas y en valenciano, la posesión de un determinado nivel, la valoración del





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

trabajo desarrollado, la titulación, acogiéndose a la legislación vigente. Asimismo, se eximirá del temario o de aquellas pruebas que constituyan el proceso que ya haya superado en su oposición de ingreso a la función pública que permita la normativa vigente.

Estas convocatorias se realizarán independientemente de las de nuevo ingreso, salvo acuerdo en Mesa de Negociación cuando las circunstancias así lo aconsejen.

Las convocatorias determinarán, en su caso, de qué pruebas o de qué materias quedará exento el personal que participe a través de cada una de estas modalidades de promoción interna, siempre que se trate de conocimientos que se puedan considerar suficientemente acreditados a través de las pruebas de ingreso al cuerpo o escala de origen.

La adscripción del personal a los puestos de trabajo se efectuará con carácter definitivo según el orden obtenido en las pruebas de selección y de acuerdo con las peticiones de las/os interesadas/os, teniendo preferencia para cubrir los puestos vacantes quienes hayan accedido por turno de promoción interna sobre los de turno libre.

El OAM adoptará medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión de la carrera profesional.

Artículo 69. La ordenación de los puestos de trabajo. El puesto de trabajo como unidad básica de la estructura del empleo público en el O.A.M.

La Ley de Función Pública Valenciana en lo referente a los Derechos individuales indica que el personal empleado público tiene, entre otros derechos individuales, el referido en su apartado b), es decir, el derecho al desempeño efectivo de las funciones y tareas propias de su condición profesional. En el apartado y), a ser informado por sus jefaturas inmediatas de las tareas que tiene que ejercer, así como a participar en la consecución de los objetivos de su unidad. En cumplimiento de estos preceptos, el O.A.M. tiene que confeccionar el Repertorio de Funciones y Competencias de las Ocupaciones, así como un registro de éstas, en los términos descritos en la Ley de Función Pública Valenciana .

Definición del puesto de trabajo: Es la unidad básica de estructuración del empleo público. La prestación de servicios de los empleados públicos se realizará mediante el ejercicio de puestos de trabajo, conformados por el conjunto de tareas, actividades, funciones y responsabilidades asignadas a cada empleado e identificados por su contenido funcional y para el desempeño del cual son exigibles determinados requisitos, méritos, capacidades y, si es el caso, experiencia profesional

Artículo 70. Repertorio de funciones y competencias de ocupaciones

En el Anexo I del presente Convenio "DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS LABORALES" se definen las categorías laborales que integran la plantilla del Organismo. Las funciones y peculiaridades detalladas de cada uno de los puestos se desarrollarán en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

El Repertorio de Puestos de Trabajo y Competencias se configura como una herramienta necesaria para suministrar información tanto del trabajo, en relación con las tareas de los puestos, como del personal que lo ejerce en relación con el perfil de competencias necesario para su correcto desempeño.

Este estará recogido en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT)

Las monografías de puesto de trabajo incluidas en el dicho repertorio constarán de cuatro elementos fundamentales:

- a) Las áreas o dominios funcionales.
- b) Descripción de funciones genéricas y específicas.
- c) Perfil de competencias del puesto de trabajo.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

d) Descriptores de conducta de las competencias del puesto de trabajo.

Por competencias tenemos que entender el conjunto de características intrínsecas del individuo, que se demuestran a través de conductas y que están relacionadas con un cumplimiento superior en el trabajo.

El RFC, como instrumento para la planificación en el empleo público, será utilizado para el diagnóstico y diseño del resto de las herramientas de organización y gestión de recursos humanos del Organismo.

La información contenida en el repertorio tiene que cumplir con los criterios de publicidad, relevancia, objetividad y transparencia.

El O.A.M. debe disponer de un repertorio de funciones y competencias de los puestos de trabajo que forman parte de su estructura, recogido en la RPT, al efecto de:

- a) La elaboración de itinerarios profesionales.
- b) La elaboración de los perfiles profesionales, tanto en el reclutamiento y selección interna como externa.
- c) Del plan de formación.
- d) De la evaluación del desempeño y del rendimiento.
- e) De la carrera vertical y horizontal.
- f) Otros programas de gestión de recursos humanos.

Artículo 71. Plan para la confección y elaboración del repertorio de funciones y competencias de los puestos de trabajo

El Repertorio de Funciones y Competencias de los puestos de trabajo estará recogido en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), se elaborará junto con la misma y se modificará y actualizará cada vez que se modifique o actualice la RPT.

Artículo 72. La organización del trabajo

La organización del trabajo corresponde a los órganos superiores, directivos y a nivel de Departamento, a las jefaturas con competencia para ello, que pueden establecer los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de simplificación del trabajo y las Relaciones de Puestos de Trabajo y plantillas de personal adecuadas y suficientes que permiten el mayor y mejor nivel de prestación de servicios, la utilización óptima de los recursos humanos y materiales y, en definitiva, la mayor eficiencia en la prestación del servicio público.

Artículo 73. Relación de Puestos de Trabajo.

La relación de puestos de trabajo es pública y ha de incluir todos los puestos de trabajo de naturaleza funcionarial, laboral y eventual existentes.

Anualmente el O.A.M. procederá a la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo (en adelante, RPT) que contendrá, de acuerdo con las necesidades de los Departamentos, la enumeración de la totalidad de los puestos existentes en su organización, ordenados por grupo de titulación, complemento de destino y complemento específico, con expresión de:

- a) Número.
- b) Denominación.
- c) Naturaleza jurídica.
- d) Clasificación profesional en un grupo, subgrupo o agrupación profesional para los puestos funcionariales y en el respectivo grupo profesional para los puestos laborales.
- e) Retribuciones complementarias asignadas al mismo.
- f) Forma de provisión.
- g) Adscripción orgánica.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

- h) Requisitos para su provisión.
- i) En su caso, méritos.
- j) Cualquier otra circunstancia relevante para su provisión en los términos previstos reglamentariamente.

El O.A.M. una vez confeccionada la RPT la trasladará a la Mesa de Negociación para su aprobación y que, en cumplimiento del artículo 37 del Real Decreto Legislativo 5/2015, procederá a la negociación de:

- a) Preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público, conjugando la racionalización de los efectivos de personal existentes con la consolidación del empleo temporal. A tal fin, la Mesa de Negociación llevará a cabo los trabajos necesarios que conlleven a realizar las pruebas selectivas oportunas.
- b) Determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.

Artículo 74. Movilidad funcional del personal y provisión de puestos de trabajo.

Adscripción y movilidad entre los centros de trabajo:

El personal del OAM será adscrito de forma definitiva (cuando el puesto esté vacante) o provisional (cuando exista un derecho a reserva de puesto de trabajo), a un puesto de su categoría en el departamento y el centro de trabajo que le sea asignado por necesidades del servicio.

El personal del OAM podrá solicitar el traslado de destino a otro puesto de su misma categoría dentro de su Departamento. Las solicitudes serán evaluadas por las jefaturas de departamento, quienes motivadamente informarán de forma favorable o desfavorable al Departamento de RRHH, quien procederá a comunicar al trabajador/a la decisión adoptada con 15 días de antelación.

En caso de existir demanda sobre un mismo destino, imposibilidad de realizar los traslados solicitados e igualdad de categoría entre los solicitantes (la diferencia de categoría podría justificar un informe favorable o desfavorable por parte de la jefatura de departamento), la preferencia vendrá determinada por:

- 1.- Cargas familiares.
- 2.- Proximidad al domicilio.
- 3.- Antigüedad.

Por necesidades organizativas del servicio, el personal podrá ser asignado a un puesto de su categoría en otro centro de trabajo dentro de su departamento, comunicándose al trabajador/a la decisión adoptada con 15 días de antelación. Por regla general se respetará el destino asignado de los trabajadores que lo ocupen con carácter definitivo, cuando no sea posible, dicha movilidad lo será de forma provisional, conservando su derecho a reserva de puesto de origen.

Por necesidades organizativas, podrán realizarse cambios de centro de trabajo, sin cambio de destino, por un periodo determinado, debiendo informar al trabajador a la mayor brevedad posible de la duración estimada de los trabajos. Siempre que sea posible estos cambios serán rotativos.

Movilidad funcional:

El personal afectado por el presente convenio optará a ocupar, de forma provisional, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad, un puesto de categoría inmediatamente superior para cubrir puestos de trabajo vacantes por las siguientes causas:





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

sustitución por incapacidad, vacaciones, licencias, excedencias, vacantes presupuestarias o cualquier otro supuesto en el cual el puesto de trabajo quede transitoriamente sin titular. El personal que cubra provisionalmente dicha vacante percibirá también la diferencia salarial entre su categoría y la que está desarrollando.

Para su realización efectiva, dicha movilidad deberá estar debidamente justificada por informe de la jefatura de departamento, resuelta por la presidencia a través del Departamento de RRHH y comunicada por escrito al trabajador.

El OAM deberá recurrir a las bolsas de trabajo vigentes y constituirá bolsas de empleo temporal para todos los puestos.

En caso de no disponer de bolsas de trabajo y hasta su constitución (debiendo iniciarse el proceso en un plazo no superior a 2 meses), habiendo sido informado previamente el Comité de Empresa, se podrá proponer a un/a trabajador/a del OAM para el desarrollo de trabajos de mayor responsabilidad en base a informe justificativo de la jefatura de departamento y resolución por la presidencia tramitada por el Departamento de RRHH, y comunicada por escrito al/a trabajador/a.

Con carácter excepcional, en caso de no disponer de bolsas de trabajo específicas, ni disponer de perfiles profesionales adecuados dentro de la plantilla, se podrá solicitar la cesión de bolsas de trabajo al Ayuntamiento de Valencia o a otras administraciones.

En el plazo de un año desde la aprobación del presente convenio, el Organismo desarrollará y negociará un reglamento de funcionamiento de bolsas de trabajo.

La provisión de los puestos de trabajo del OAM se realizará por:

- Libre designación para la dirección/gerencia, dirección jurídica y dirección técnica.
- Concurso para el resto de categorías.

Artículo 75. Jubilación.

Siendo que el 60% de la plantilla del OAM es mayor de 50 años (y el 50% mayor de 55) y ante el patente envejecimiento de la misma, es necesario favorecer el relevo generacional dentro de una política dirigida a la consolidación del empleo temporal y a la reconversión profesional de los trabajadores, para asegurar la estabilidad y la calidad del empleo, como objetivos inspiradores del Convenio Colectivo y que aparecen reflejados en el mismo.

En materia de empleo público es evidente que la vinculación de esta medida con políticas de empleo va íntimamente ligada a los principios de acceso al mismo, incorporados también en la Ley de presupuestos, que además fija de forma ya habitual límites en las tasas de reposición de efectivos, así como en otras normas (caso del TREBEP) que regulan el acceso al empleo público de personas con discapacidad, la consolidación del empleo temporal o la reducción de la precariedad, objetivos que, igualmente, aparecen en el vigente convenio colectivo del OAM. Teniendo en cuenta las limitaciones en las Ofertas de Empleo Público y al incremento de los gastos de personal, vigentes durante un largo periodo de tiempo en el ámbito del empleo público, no había sido viable activar medidas de esta naturaleza previstas en el Convenio pues no cabía opción de reposición del personal jubilado.

En el contexto actual, estas jubilaciones permitirían, siempre dentro de las posibilidades que fije la LPGE y demás normativa aplicable, definir nuevos y modernos perfiles más ajustados a las necesidades actuales de todo organismo público, así como ofertar los puestos para la incorporación de nuevo personal rejuveneciendo así plantilla o facilitar, en los casos en que proceda, promociones internas de la plantilla. Para alcanzar el objetivo señalado se aplicarán las siguientes medidas de jubilación posibles para el rejuvenecimiento de plantilla:





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

1. Voluntaria, a solicitud del personal.
2. Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.
3. Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta, o total.
4. Parcial
5. Anticipada.

2. Procederá la jubilación, a solicitud de la persona interesada, siempre que ésta reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable, en cada momento.

La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el/la empleado/a la edad ordinaria de jubilación fijada en el Régimen General de la Seguridad Social para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad. Será requisito para que pueda procederse a la jubilación forzosa que el trabajador afectado cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

3. Para el caso de jubilación parcial se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente. Los criterios para la selección del personal de relevo, respetando en todo caso lo dispuesto en la normativa vigente, serán los siguientes:

- 1.- Quien a la entrada en vigor del acuerdo se encuentre prestando servicios en el O.A.M. con contrato de duración determinada.
- 2.- Quien esté en bolsas de trabajo como consecuencia de oposiciones, y se encuentre en situación legal de desempleo.
- 3.- Si no hubiese perfil adecuado se acudirá al SERVEF.

Los contratos de relevo se realizarán por el 100% de la jornada de trabajo.

4.- Las jornadas de personal que se acoja a la jubilación parcial se acordarán entre el trabajador y el OAM y las jornadas del personal prejubilado podrán acumularse a petición del trabajador.

CAPITULO VII

Promoción y carrera profesional. Evaluación del desempeño y del rendimiento

Artículo 76. Consideraciones generales

Los sistemas de gestión de personas deben considerar como una herramienta de carácter estratégico la promoción y la carrera profesional para el personal laboral.

La carrera profesional debe ser abordada como un itinerario de avance o progresión profesional y este desarrollo de carrera debe orientarse tanto en sentido vertical como horizontal, en el primer caso debe comprender el ascenso jerárquico, es decir, la promoción a puestos de rango superior, así como debe también reconocerse el desarrollo de los empleados y empleadas en el perfeccionamiento de sus conocimientos, en su capacitación, experiencia, calidad de los trabajos y su mayor grado de competencia para el desempeño de su trabajo, todo ello sin cambiar de puesto de trabajo, en el caso de la carrera horizontal .

La promoción profesional debe proponer expectativas de crecimiento cuya satisfacción dependa de factores objetivos, relacionados con las necesidades de la organización de crear, mantener y cubrir puestos de trabajo y, también de reconocer determinados niveles de excelencia y competencia profesional. El alcance y consecución de mayores grados de





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

capacitación y desempeños deberán ser acreditados con el alcance y en la forma prevista para producir un reconocimiento organizativo de los mismos.

Además, la implantación de un modelo de carrera horizontal debe ligarse a la evaluación del desempeño del personal empleado, así como el concepto de la experiencia. El nuevo modelo de carrera administrativa se ha de articular en torno al desempeño del puesto de trabajo y al desarrollo de las competencias del personal empleado público. Sin perjuicio de las posibilidades de promoción que ofrece el desempeño de diferentes puestos de trabajo a lo largo de la vida profesional, se han de introducir mecanismos horizontales de progresión y reconocimiento en la carrera, que permitan avanzar al personal, tanto desde un punto de vista retributivo como de prestigio, y consolidar la posición alcanzada en su trayectoria profesional.

De acuerdo al anterior planteamiento:

1. El personal laboral tiene derecho a la promoción profesional mediante un conjunto de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso que deberán respetar los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.
2. A tal objeto, el O.A.M. establecerá mecanismos que posibilitem el derecho a la promoción profesional, de modo que se conjugue la actualización y perfeccionamiento de su personal laboral con la mejora de la prestación del servicio público.

Artículo 77. Modalidades de promoción y carrera profesional

Todo el personal del OAM tendrá derecho prioritario en igualdad de condiciones para cubrir de forma permanente las vacantes en cualquiera de las categorías que existen o se creen en el Organismo.

Cuando la Oferta de Empleo Público prevea la cobertura de un puesto por el sistema de promoción interna, que se realizará por el sistema de concurso de méritos, abierto a todo el personal de la plantilla en igualdad de condiciones, siempre que se cumplan los requisitos de acceso a cada uno de ellos.

La RPT especificará los puestos existentes en cada centro de trabajo, definiendo los requisitos de acceso a cada uno de ellos.

Para acceder a la promoción interna, se deberá estar en posesión de la titulación exigida en la Relación de Puesto de Trabajo, tener una antigüedad en el OAM de al menos dos años, así como reunir los requisitos exigidos en las bases y superar las pruebas que en cada caso se establezcan. No obstante, podrán acceder a las plazas del Grupo C1, aquellos/as trabajadores/as que, aunque no estén en posesión de la titulación exigida para acceder a dicho grupo, tengan una antigüedad de al menos cinco años en el OAM.

En los procesos selectivos se constituirán bolsas de trabajo para la cobertura temporal de puestos.

Implantación de la carrera profesional horizontal:

a) La implantación del sistema abarcará desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre del 2024

b) La implantación se llevará a cabo en base al acuerdo alcanzado entre la Presidencia del OAM y el Comité de Empresa en 2021 i que se refleja en el Anexo IV del presente convenio (Anexo IV: ACUERDO SOBRE LA CARRERA PROFESIONAL)

Artículo 78. Promoción profesional y desarrollo de competencias profesionales

Se desarrollarán mecanismos de integración de los planes de promoción profesional que se diseñen para los empleados públicos en las acciones formativas e itinerarios formativos en el Plan de Desarrollo de competencias para la formación profesional del O.A.M., a los efectos de sincronizar los criterios promocionales con la formación como medida de anticipación a las necesidades de la promoción y carrera profesional.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

Artículo 79. Evaluación del desempeño y del rendimiento

1. El O.A.M. implantará sistemas que permitan la evaluación del desempeño y del rendimiento del personal empleado público a su servicio, mediante la valoración de la conducta profesional y la medición del rendimiento o los objetivos y resultados obtenidos.
2. El establecimiento de sistemas de evaluación es obligatorio para las administraciones públicas, pero además es un derecho del personal empleado público.
3. Los sistemas de evaluación se orientarán a la mejor gestión de los Departamentos del O.A.M., a controlar y reducir el absentismo, al progreso y desarrollo profesional y a la motivación del personal mediante su implicación en los objetivos previamente fijados por la organización, adecuándose, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos del personal empleado público. Se adecuarán, en todo caso, a criterios de relevancia de los contenidos, fiabilidad de los instrumentos, objetividad de las medidas. Asimismo, los datos que se obtengan de las evaluaciones realizadas al personal empleado público se podrán utilizar en la revisión de los distintos puestos de trabajo, así como en el diseño y revisión de los procesos de formación, carrera, provisión y selección.
4. La obtención de resultados positivos en la evaluación del desempeño y del rendimiento será condición necesaria para que el personal empleado público alcance los diferentes grados de desarrollo profesional y en su caso categorías personales en el respectivo sistema de carrera que se implante.
5. Reglamentariamente se determinará el sistema y el procedimiento para la evaluación, las personas evaluadoras y la composición y funcionamiento de la Comisión de estudio encargada del seguimiento de implantación y evaluación de la misma, así como, la Comisión de garantías de evaluadores y evaluados con el objeto de garantizar la objetividad, imparcialidad y no discriminación en los procesos de evaluación y resolver las apelaciones de quienes se consideren injustamente evaluados.
6. La evaluación del desempeño y del rendimiento tendrá carácter universal, aplicable a todo el personal, pero no de manera universalizada, ya que determinados colectivos en función de su especificidad o área funcional podrán requerir diferentes metodologías en función de los objetivos a alcanzar, la peculiaridad de los trabajos, tareas y cultura organizacional.
7. A nivel general, se determinarán reglamentariamente los efectos de la evaluación del desempeño sobre la promoción profesional, la formación, la provisión de puestos de trabajo, la continuidad en el puesto y las retribuciones complementarias del personal empleado.
8. La evaluación del desempeño abarcará al menos el período temporal de un año, dado que el resultado de la evaluación debe producir efectos en las retribuciones complementarias. No obstante, existirán otros períodos de tiempos semestrales, trimestrales etc. para registrar la información, en función de los objetivos planteados y la metodología de implantación y el seguimiento y evaluaciones parciales a efectos de tener una visión evaluadora a lo largo del año y no solo en el periodo inmediato a la evaluación.
9. La evaluación del desempeño y del rendimiento se comunicará individualmente a las personas evaluadas mediante entrevista profesional, que se regulará en el reglamento de carrera horizontal e efectos de mejorar la cualificación, formación y desempeño de las personas evaluadas.
10. Se creará un Comité de garantías y derechos de evaluación con participación sindical que velará y supervisará el correcto funcionamiento, transparencia y homogeneidad en las valoraciones, siendo el garante de las personas evaluadas y evaluadoras. En todo caso se





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

considerará la audiencia de la persona interesada y la posibilidad de ejercer el derecho a reclamar e interponer los recursos que considere convenientes.

Artículo 80. Gestión por competencias y áreas funcionales

- 1.- Para el desarrollo de la carrera profesional, se articularán una serie de propuestas en torno a dos modelos de referencia: el modelo de gestión por competencias y el modelo de áreas funcionales. A este respecto se realizará un análisis, definición y descripción de los puestos de trabajo, los perfiles profesionales donde constarán las competencias y descriptores de conducta que permitirán la evaluación del desempeño y su agrupación en áreas funcionales.
2. Se entiende por área funcional el conjunto de actividades y tareas homogéneas, con características comunes respecto de los conocimientos y formación necesarios, así como de los procedimientos de trabajo utilizados.
- 3.- El elemento central del modelo de gestión por competencias lo constituye las figuras profesionales. Aunque se tomen los puestos de referencia para contrastar los perfiles competenciales del personal se plantea el crecimiento profesional del personal empleado a partir de la mejora de sus competencias. Este modelo de gestión por competencias, como referente para estructurar el empleo público, además del análisis por áreas funcionales, reforzará el análisis de las funciones del puesto poniendo la atención en cómo deberían ser los perfiles profesionales de las personas que los ocupan para orientarse a un rendimiento superior. Con la incorporación de la gestión por competencias se da respuesta a la idea-fuerza de potenciar la profesionalización del empleo público y de aproximar las necesidades del personal empleado a la organización.
- 4.- La vertiente de la evaluación que se centra en el componente de las competencias se corresponde especialmente con aplicaciones orientadas al desarrollo profesional, una de las dimensiones más importantes del desarrollo de la carrera administrativa.
- 5.- Las competencias incorporadas al sistema de evaluación se vincularán al propio sistema de gestión tanto en el análisis de puestos de trabajo como en el desarrollo de la carrera horizontal.
- 6.-La carrera profesional, articulada vertical y horizontalmente, se basará pues en la gestión por competencias y áreas funcionales, que tiene como piedra angular la profesionalización de la figura directiva y la evaluación del desempeño y rendimiento, de acuerdo con los objetivos y necesidades de la organización.

CAPITULO VIII

Formación. Desarrollo de competencias para la formación profesional.

Artículo 81. Consideraciones generales

La formación se considera un elemento básico e indispensable en el desarrollo de las competencias profesionales y personales, así como en el rendimiento de los recursos humanos que desempeñan su actividad en la Administración Municipal.

Por su parte, en la Ley 4/2021, de 16 de abril, de Función Pública Valenciana, que regulan en sus artículos 105, el derecho a la formación y 106, el deber de formación de los empleados públicos, configurando la formación como un derecho a la vez que como un deber. De esta forma, en el artículo 105 destinado al derecho a la formación señala que:

1. El personal empleado público tiene el derecho al perfeccionamiento continuado de sus conocimientos, habilidades y aptitudes para mejorar en el desempeño de sus funciones y contribuir a su promoción profesional.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

2. A tal efecto, y como elemento de interés público destinado a mejorar su eficacia y eficiencia, la Administración de la Generalitat programará y regulará con cargo a sus presupuestos acciones formativas para mejorar la eficiencia y la calidad del servicio público y para la promoción profesional del personal. La oferta, programación, contenidos, profesorado o personal destinatario de las actividades formativas no incurrirán en discriminación directa o indirecta por razón de sexo, orientación sexual o cualquier tipo de discriminación. La EVAP elaborará su programación formativa en función de las necesidades del servicio y de los perfiles de competencias de los puestos de trabajo como elementos principales de su diagnóstico de necesidades. En los planes de formación deberá garantizarse un adecuado equilibrio territorial, debiendo realizarse periódicamente la oportuna evaluación de racionalidad, eficacia, eficiencia e impacto de la política de formación del personal empleado público.
3. El tiempo de asistencia a las acciones formativas a que se refiere el número dos del presente artículo se considerará de trabajo a todos los efectos. Dichos conocimientos deberán aplicarse en la actividad profesional diaria. El personal empleado público tendrá la posibilidad de acceder a la formación. A tal efecto, la Administración de la Generalitat adoptará las medidas adecuadas para garantizar este acceso a través de una o alguna de las modalidades previstas. Estas medidas podrán incluir, entre otras, la territorialización y el uso de las nuevas tecnologías para la formación a distancia, procurando una oferta suficiente para que todo el personal empleado público tenga las mismas oportunidades de acceso a la formación.
4. El personal empleado público podrá acudir a actividades formativas durante los permisos de maternidad, paternidad, excedencias por motivos familiares e incapacidad temporal, siempre que su estado de salud se lo permita.
5. Con el objeto de actualizar los conocimientos del personal empleado público, se otorgará preferencia durante un año en la adjudicación de plazas para participar en las actividades formativas relacionadas con las funciones o tareas de su puesto de trabajo a quienes se hayan incorporado procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por cuidado de familiares. Esta preferencia únicamente se otorgará en el supuesto de no haber ejercido el derecho previsto en el apartado anterior.
6. La denegación de la asistencia a actividades formativas deberá ser motivada. Cuando la motivación se refiera a las necesidades del servicio, estas necesidades deberán acreditarse en la resolución de denegación.

A su vez, el artículo 106, destinado al deber de formación vinculado con el artículo 76, que cita los derechos individuales del personal empleado público, indicando en su apartado h) el derecho a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral. Asimismo, mantiene relación con el capítulo IV destinado a los deberes, código de conducta y régimen de incompatibilidades, señalando en su artículo 99.8 la obligación de **mantener actualizada su formación y cualificación de manera que resulten suficientes para la adecuada prestación del servicio público y el desempeño de las funciones que tenga encomendadas**. A la vez, en el artículo 100, con respecto a la responsabilidad por la gestión de los servicios, cita que el personal empleado público es responsable de la buena gestión de los servicios encomendados y procurará resolver los obstáculos que dificulten el cumplimiento de funciones, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a sus superiores jerárquicos, estando dicha responsabilidad en relación directa con la formación para la eficacia y eficiencia de la gestión.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

De acuerdo al planteamiento anterior, se concibe la formación como un instrumento integrador en la gestión de recursos humanos junto a la selección, diseño de carrera y promoción profesional, sistemas de incentiviación, motivación, etc. Todo ello en un sistema coherente e interrelacionado en pro del adecuado desarrollo y cambio en la cultura organizativa de nuestra Administración, que mejore la prestación y calidad de los servicios a la ciudadanía y contribuya al logro de los objetivos de la organización, a la vez que promueva la calidad de vida laboral y el desarrollo profesional y motivacional del personal empleado municipal

Artículo 82. Plan de formación y desarrollo de competencias para la mejora profesional del personal empleado público municipal.

El marco conceptual básico del modelo de la formación a implantar viene precedido por la detección de necesidades formativas, a través del diseño de la correspondiente auditoría y de la información de los diferentes prescriptores de formación, conjugándolo con el estudio de las necesidades actuales y futuras de la organización, en orden a ofertar unos servicios de calidad a la ciudadanía, desde una perspectiva anticipatoria e innovadora de los nuevos escenarios que se dan en la sociedad actual.

La empresa se compromete a realizar un mínimo de 20 horas anuales de formación en horario extralaboral y facilitará otras 20 horas en horario laboral, para cursos relacionados con la promoción del trabajador, organizados bien por la empresa, el Comité de Empresa, Secciones Sindicales o cualquier otra institución.

Artículo 83. Líneas estratégicas y principios generales

La misión fundamental del plan de formación es la configuración de un modelo estratégico de formación orientado a satisfacer las necesidades de la organización y procurar la satisfacción y motivación del personal empleado, basado en tres principios generales relacionados entre sí:

- a) Integración del modelo de formación dentro del conjunto de las políticas de desarrollo de la función pública, de modo que la acción formativa se oriente directamente a contribuir al mantenimiento de unos servicios públicos de calidad.
- b) Priorización de la formación para el puesto de trabajo para profundizar en la formación destinada al mejor desempeño de las tareas encomendadas, con el objetivo que el esfuerzo formativo redunde directamente en un mayor valor añadido para la Administración y para la ciudadanía, y todo ello de forma complementaria y sin menoscabo de la formación para el desarrollo profesional individual. Se dará prioridad a todas aquellas acciones formativas más directamente vinculadas a la implantación de técnicas de mejora en la gestión, a la puesta en marcha de mecanismos de evaluación de políticas e inversiones públicas, a la configuración de sistemas de control de la gestión y, en definitiva, a la difusión entre el personal empleado de una cultura organizativa basada en los criterios de eficacia y eficiencia de la actividad administrativa.
- c) Implicación de los máximos responsables de los diferentes departamentos en la determinación de las necesidades formativas del personal a su cargo, de tal modo que las acciones formativas nazcan de la detección de las necesidades de formación por los responsables administrativos, basándose en una concepción de aquella a modo de herramienta para la mejora de los servicios de cada departamento.

Artículo 84. Objetivos principales

Los objetivos principales del Plan son los siguientes:

- a) Coordinar y regular toda la actividad formativa desarrollada en el ámbito del Organismo.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

- b) Contribuir al logro de una Administración eficiente y eficaz al objeto de ofrecer unos servicios públicos de calidad propiciando un cambio organizativo que responda al reto de modernizador y a las nuevas demandas sociales y tecnológicas.
- c) Dotar a la organización municipal de un marco coherente a través del cual ejecutar las acciones formativas necesarias para garantizar un adecuado nivel de preparación y conocimientos del conjunto de personal a su servicio, obteniendo un óptimo aprovechamiento de los recursos humanos.
- d) Garantizar la detección de necesidades formativas así como definir los aspectos esenciales del proceso formativo y los criterios generales de gestión de la formación, de manera participativa.
- e) Poner a disposición de todo el personal empleado los recursos necesarios para su promoción, recualificación y perfeccionamiento, que posibilita tanto su desarrollo profesional como personal.

De acuerdo a los anteriores principios y objetivos, el plan se caracteriza por la intencionalidad de contribuir a dotar al personal empleado de unos niveles elevados de cualificación, especialización y profesionalización acordes con las necesidades de la Administración y la ciudadanía a la que sirve, como mecanismo para disponer de una estructura administrativa que vaya incrementando paulatinamente su eficacia en los resultados y su eficiencia en el uso de los medios para atender a los servicios públicos que tiene que ofertar y que le son demandados de forma que se produzca una adaptación a los contextos actuales.

De conformidad con lo expuesto, el nuevo modelo de formación ha de efectuar una combinación entre la necesaria continuidad de la oferta formativa y los imprescindibles mecanismos de innovación que posibiliten una renovación constante de dicha oferta de acuerdo a una consideración dinámica de la misma que asegure su flexibilidad para adaptarse a las necesidades concretas y cambiantes de la Administración en su conjunto y de cada órgano o servicio en particular.

Artículo 85. Estructura del Plan de Formación.

La ordenación de la formación se configura a través de programas de formación para dotar de coherencia interna al plan de formación, a la vez que se introduce la determinación de su misión, objetivos y ejes estratégicos, de modo que se logre una mejor identificación de los fines perseguidos y de las líneas de actuación.

La estructura del plan de formación viene configurada por los siguientes programas:

- a) Programa de formación para el desarrollo de competencias básicas del puesto de trabajo, en el que se incluirá una formación de acogida y acompañamiento para garantizar la adquisición de competencias y ofrecer un entrenamiento en el puesto de trabajo a cargo de un/a tutor/a, como figura de formación interna.
- b) Programa de formación especializada para las distintas áreas funcionales.
- c) Programa de itinerarios de formación directiva y pre- directiva para el desarrollo de competencias de formación estratégica en modelos de gestión avanzada y de calidad del servicio público, en análisis y evaluación de políticas públicas, en gestión de relaciones con la ciudadanía, en responsabilidad social corporativa y colectiva y dirección de personas y grupos.
- d) Programa de formación en competencias lingüísticas del valenciano
- e) Programa de formación en competencias en otros idiomas.
- f) Formación en competencias y cultura digital
- g) Desarrollo de competencias de formación profesional en itinerarios formativos para la promoción y carrera profesional.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

- h) Desarrollo de competencias de formación específica para el personal afectado por medidas de reorganización del trabajo que supongan reasignación de efectivos o reconversión o reciclaje de puestos de trabajo.
- i) Programa de Foro abierto: Jornadas y Seminarios.
- j) Programa de colaboración sindical.

Como elemento transversal a los anteriores programas de formación, los principales esfuerzos en formación responden a dos prioridades básicas:

- a) La mayor concentración de acciones en aquellos ámbitos que prestan servicios considerados como esenciales o que, por su propia naturaleza precisan de una actuación formativa sostenida por estar inmersos en procesos de renovación o cambio, o por tener un elevado nivel de especialización.
- b) La prevalencia de las acciones formativas que garantizan una transferencia más directa entre éstas y el puesto de trabajo, es decir que aseguren los mejores resultados para la organización y, a través de ella, para la ciudadanía, en términos de eficacia y eficiencia de la oferta de formación,

Anualmente, en el último trimestre del año, se presentará el Plan de Formación que se elabore en la Comisión de Formación, constituida al amparo de la Mesa de Negociación. El plan contendrá las acciones formativas planificadas por programas para garantizar el adecuado nivel de preparación y conocimientos del personal, incorporando asimismo las acciones del Plan de Formación Continua.

Con el objetivo de dar la máxima viabilidad a la oferta formativa, el OAM podrá establecer convenios de colaboración u otros instrumentos jurídicos con Instituciones, Organismos y Entidades públicas y/o privadas vinculadas a la formación.

Artículo 86. Comisión de Formación y subcomisiones.

La Comisión de Formación se constituye como el órgano colegiado de desarrollo y aplicación de este Convenio en materia específica de formación. La Comisión de Formación es la encargada de la elaboración, gestión y control de los planes de formación.

Esta Comisión estará formada, por miembros representantes del O.A.M. y por representantes de los sindicatos presentes en la Mesa de Negociación del O.A.M. La Comisión de Formación podrá aprobar sus propias normas de organización y funcionamiento. Se establecerán Subcomisiones de formación con participación de la representación sindical por cada área funcional o itinerario profesional, si se considera operativo.

Se aprobará un Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Formación en el plazo de 10 meses.

Artículo 87. Criterios para la formación

Primero.- Detección de necesidades.

Los ejes principales que vertebrarán la elaboración del Plan de Formación, serán la realización de una auditoría de necesidades formativas y la consulta a todas las figuras prescriptoras de formación como los responsables de los Departamentos, el personal empleado en general, las Secciones Sindicales, y las figuras responsables de prevención de riesgos y salud laboral, entre otros.

El objeto de la detección, a través de las distintas vías existentes para este propósito, es adecuar las materias y contenidos de las acciones formativas a las necesidades actuales y futuras de la organización

Segundo.- Tipos de acciones formativas.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

En todas las actividades formativas, dentro de la estructura de programas, se distinguirá entre aquellas acciones cuyo contenido sea imprescindible para el correcto desempeño del puesto de trabajo y aquellas dirigidas a la promoción interna y la carrera profesional.

Otros tipos de acciones formativas que formarán parte del plan pueden tipificarse como.

- a) Formación presencial
- b) Formación online
- c) Formación mixta
- d) Entrenamiento en el puesto de trabajo
- e) Cursos y acciones formativas
- f) Itinerarios formativos

Tercero.- Selección y criterios de acceso.

La formación del personal se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, procurándose que alcance al mayor número de trabajadoras y trabajadores.

Para la selección del personal aspirante a las actividades formativas, cuando sea necesaria, se tendrá en cuenta la adecuación de las mismas con las funciones del puesto de trabajo desempeñado. Subsidiariamente podrán establecerse criterios específicos de selección en los que participará la Comisión de Formación.

Tendrán preferencia para la asistencia a estos cursos de formación quienes hayan realizado menos cursos en los últimos tres años.

Se fomentarán las medidas, en materia de formación, que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación del personal empleado con cualquier tipo de discapacidad.

Cuarto.- Régimen de asistencia y autorización de cursos.

En el supuesto de acciones formativas dirigidas al desempeño de puesto de trabajo, perfeccionamiento y/o readaptación, se realizarán en la jornada laboral del personal empleado.

Aquellas dirigidas a la promoción profesional, se realizarán fuera de la jornada laboral del personal empleado.

Las personas responsables de los departamentos facilitarán a sus empleados/as el tiempo indispensable para el traslado al lugar de impartición del curso.

Cuando las circunstancias del Centro de Trabajo hagan imprescindible la presencia del personal empleado en su puesto de trabajo, impidiendo su asistencia a la acción formativa para la que ha sido seleccionado, la persona responsable deberá emitir informe motivado que justifique la denegación, que será remitida al Centro de Formación convocante y a la persona interesada a efectos de ser convocada con carácter preferente en siguientes convocatorias. La reiteración en la denegación de asistencia deberá ser estudiada por la Comisión de Formación.

El alumno/na seleccionado/a deberá confirmar su asistencia o comunicar su renuncia a su Centro de Formación convocante en los tres días inmediatos siguientes a la recepción de su comunicación de selección para la acción formativa de que se trate. La incomparecencia a una acción formativa sin aviso ni causa justificada, motivará la exclusión del/de la alumno/a del resto de acciones formativas a celebrar durante el año.

Quinto.- Número mínimo y máximo de acciones formativas

El número máximo de acciones formativas que se pueden autorizar y realizar por un/a mismo/a empleado/a será determinado por la Comisión de Formación. En cualquier caso, y con el fin de garantizar el acceso a la formación de todos/as los empleados/as municipales, éstos





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

tendrán derecho, como mínimo, a la asistencia a dos cursos de formación, dirigidos a la actualización y/o perfeccionamiento del puesto de trabajo cada 2 años

Con el objeto de garantizar la accesibilidad del personal municipal al Plan de Formación, anualmente se procederá a efectuar la adecuada divulgación de la oferta formativa que incluirá los criterios de acceso a la misma.

Sexto.- Certificado de asistencia y/o aprovechamiento

Los alumnos y alumnas participantes en los cursos de formación obtendrán un certificado de asistencia y/o aprovechamiento, determinado el primero por una asistencia mínima del 85% de las horas lectivas, y en segundo, por superar el procedimiento de valoración establecido, en cada caso. Dichos certificados serán incorporados al expediente personal de cada empleado/a. La asistencia a los cursos con las variables, nivel de los mismos, horas lectivas y, en su caso, calificaciones, tendrán relevancia, dentro de la normativa vigente, para el desarrollo profesional del personal empleado municipal. El personal formador de los cursos de formación obtendrá un certificado de docencia que será incorporado al expediente personal de cada empleado/a.

Los certificados obtenidos con anterioridad mantendrán su validez en los mismos términos.

Séptimo.- Formación no incluida en el Plan de Formación del O.A.M.

Los empleados y empleadas del O.A.M. podrán asistir a formación singularizada, entendiéndose por tal aquella no incluida en el Plan de Formación del O.A.M., con independencia del órgano, agente social o entidad que la imparta. La asistencia a este tipo de Formación podrá proponerse por el propio personal interesado o el O.A.M., a través del órgano competente. En uno y otro caso, será necesaria la autorización del Departamento de Formación, quien autorizará en razón al interés y utilidad, por su relación con la actividad del mismo o a la idoneidad o adecuación entre el contenido de la acción formativa y las funciones del puesto de trabajo, así como a las posibilidades de organización del servicio.

El O.A.M. podrá enviar a las/os trabajadoras/es a cursos, seminario, 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; procediéndose, con criterios de equidad y rotación. La asistencia a éstos será obligada para el/la trabajador/a, a quien se le abonará, además de su salario, gastos de desplazamiento y dietas en los casos que corresponda.

El O.A.M. cuando el curso se celebre fuera de la localidad de Valencia, abonará los gastos de conformidad con la legislación vigente, como si de una indemnización por razón del Servicio se tratara, siempre y cuando el curso se celebre dentro del territorio nacional y la asistencia al curso haya sido a iniciativa del O.A.M.

Octavo.- Formación virtual

El Plan de Formación incluirá actividades formativas que se desarrollarán en su modalidad virtual. Con ello se pretende facilitar la adquisición y actualización de conocimientos en un modelo de aprendizaje flexible mediante el aprovechamiento de las nuevas tecnologías.

Dadas las características singulares de este tipo de formación, además de los criterios generales que le son de aplicación, la Comisión de Formación establecerá las normas de acceso a la misma.

Noveno.- Otras acciones formativas

La Comisión de Formación podrá autorizar la realización de otras acciones formativas, tales como sesiones informativas, sesiones de trabajo, intercambios tutelados y otras análogas o similares, regulando el régimen aplicable a dichas acciones.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

Décimo.- Participación sindical en la formación

- a) Las Organizaciones Sindicales presentes en las Subcomisiones de Formación podrán gestionar la parte que se establezca del presupuesto económico destinado a acciones formativas del personal, respectivamente, incluidas en el Plan de Formación. La distribución de ese porcentaje entre las organizaciones sindicales con presencia en cada Subcomisión, se efectuará en idéntica proporción entre los sindicatos con representatividad en la Mesa de Negociación.
- b) Las Organizaciones Sindicales que opten por la gestión de fondos de formación, deberán acreditar su capacidad organizativa y técnica para el desarrollo de las acciones formativas gestionadas y éstas deberán estar contempladas en el Plan de Formación.
- c) Estas acciones formativas quedan sujetas a las mismas normas y procedimiento de selección del alumnado, notificación de la selección y certificación de los cursos realizados, independientemente del Sindicato que las gestione. Todas las acciones formativas, se someterán a los criterios de evaluación de calidad que los órganos con competencia en materia de formación determinen. La Comisión de Formación deberá designar una persona evaluadora que tendrá como misión visar los cursos de formación impartidos, según los criterios establecidos en el Plan de Formación.
- d) Las instalaciones y medios del, O.A.M. podrán ser utilizadas por estas organizaciones Sindicales en la impartición de cursos, previa la autorización correspondiente.

Décimo primero.- Agentes y Prescriptores de Formación.

El Departamento de Formación del O.A.M. es el encargado de la formación y tiene como objetivo (entre otros) la planificación y realización de la actividad formativa necesaria para el cumplimiento de los objetivos establecidos, sin perjuicio de las funciones complementarias de la Comisión de Formación

Figuras Prescriptoras de Formación. Se trata de personal responsable de los distintos Departamentos, cuya función es la de estar en permanente comunicación con el Departamento de Formación, para transmitir las necesidades formativas y, al mismo tiempo, informar a las empleadas y empleados, incluidos en su ámbito de los asuntos relacionados con la formación y asumiendo la interlocución en el ámbito respectivo con los representantes sindicales. Tendrán capacidad de proponer la posible cobertura de las necesidades formativas detectadas. Cabe distinguir entre las figuras prescriptoras de formación:

- a) A las personas responsables de los Departamentos.
- b) A las jefaturas inmediatas a través del plan de mejora Individual (PMI) como resultado de la evaluación del desempeño y del rendimiento del personal a su cargo
- c) Al personal empleado, en general.
- d) A las figuras representantes de las Secciones Sindicales.
- e) A las personas responsables de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Representantes Sindicales. A las Organizaciones Sindicales presentes en la Comisión de Formación, les corresponden las siguientes funciones en relación con la formación:

- a) Proponer la realización de acciones formativas, según las necesidades que en esta materia hayan detectado.
- b) Proponer todas aquellas medidas a su juicio necesarias para mejorar la eficacia de la formación en el O.A.M.
- c) Ejercer cuantas atribuciones han quedado reflejadas en la presente norma convencional.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

Décimo segundo.- Coordinadores/as de curso

Se podrá solicitar la colaboración de personal empleado municipal en funciones de coordinación para la realización de determinados cursos. Estas funciones comprenderán el desarrollo del programa, la coordinación de los/as diferentes monitores/as o formadores/as, la supervisión previa de la documentación a entregar al alumnado, el seguimiento de la ejecución del curso y aquellas otras necesarias para la correcta realización de la acción formativa. En cualquier caso deberán seguir las guías metodológicas de coordinación y didácticas facilitadas por la Jefatura del Departamento de Formación.

Al personal coordinador se les certificará la participación en esa tarea y dicho certificado será incorporado al expediente personal de cada empleado/a.

Décimo tercero.- Formador/a interno/a ocasional

Se crea la figura de formador/a interno/a ocasional con el objeto de disponer de una bolsa de personas formadoras internas de la propia organización expertos en diversas materias y especialidades cuya misión consiste en proporcionar formación en el puesto de trabajo de una manera rápida y ágil sin necesidad de esperar a la organización de cursos o acciones formativas, consiste en una forma de transferencia de conocimientos. Su contribución se verá recompensada en la forma que se determine en el Reglamento de Formación, en cualquier caso computará a efectos de promoción y carrera como mérito.

Décimo cuarto.- Evaluación de la formación.

La valoración y medición de los resultados de la formación comprende dos fases, la evaluación del proceso y la evaluación del impacto formativo. A su vez, la evaluación de la formación comprenderá tres dimensiones:

- a) La evaluación del Plan de Formación y su impacto. Consistirá en un proceso sistemático de identificación, recogida y tratamiento de la información sobre elementos formativos o educativos con el objetivo de valorarlos. La evaluación ha de permitir mejorar los distintos aspectos que componen el proceso de formación, tanto del desarrollo de la propia acción como de sus resultados.
- b) La evaluación de la transferencia de competencias al puesto de trabajo. La evaluación del impacto formativo pretende medir la rentabilidad obtenida por las personas asistentes a una determinada acción formativa en el desempeño de su puesto de trabajo.
- c) La evaluación de la satisfacción de la formación. La evaluación de la acción se llevará a cabo a través de cuestionarios anónimos que las personas asistentes a los cursos rellenarán de manera inmediata a su finalización. De sus resultados se dará cuenta a la Comisión de Formación. La misma pretende medir el nivel y el grado de adecuación de los diferentes componentes de la acción formativa. Medirá, entre otros, los siguientes elementos:
 - a. El contenido y su adecuación a los objetivos.
 - b. La figura del profesorado.
 - c. Los materiales didácticos.
 - d. Los aspectos físicos y materiales
 - e. La organización de la acción.

Décimo quinto. Cómputo del tiempo de formación





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

La Comisión de Formación determinará, a la hora de establecer el Plan anual, el número de horas que computarán en cada curso como parte de la jornada de trabajo, más allá de la duración específica del curso, en atención a la dificultad técnica del mismo.

De la misma manera, cuando los cursos se realicen fuera de la jornada laboral – presencial u *on line*– dicha Comisión establecerá los criterios a aplicar cuando, realizado un curso en su integridad, éste no sea superado, al objeto de determinar cuándo queda acreditada la realización del curso y las horas del mismo que tendrán la consideración de jornada de trabajo.

Artículo 88. Fondos para la formación.

En los Presupuestos anuales del OAM se destinará una aplicación exclusiva para formación contando, exclusivamente, con recursos propios con independencia de subvenciones de otras instituciones.

El objetivo es alcanzar el 0,2% del presupuesto de personal para formación, lo que, para el presupuesto del 2022, con un capítulo 1 de 11.577.733,44€, supondría una aplicación de 23.155€

Artículo 89. Homologación y evaluación de los proveedores de formación

Las personas proveedoras de formación deberán reunir una serie de requisitos que se definirán por el Departamento de Formación del OAM con el objetivo de alcanzar una homologación y acreditación como proveedor/a de formación, donde se garantice unos niveles de calidad y excelencia en la impartición de formación, de la misma forma que los/as coordinadores/as de curso o itinerario formativo deberán o bien acreditar una relevante experiencia docente u obtener su acreditación mediante el curso de formador de formadores que se impartirá bianualmente.

Artículo 90. Reglamento de Formación

Se estará a lo dispuesto en el Reglamento de formación Municipal del Ayuntamiento de Valencia.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 91. 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 del O.A.M., con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

b) **Riesgo laboral**: posibilidad de que el personal sufra 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 del personal. En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, 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





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos 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 los trabajadores 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 del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- 1.- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- 2.- La naturaleza de los agentes físicos, químicos o biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- 3.- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- 4.- 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 expuesto el personal.

h) Equipo de protección individual: cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el personal 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.- El O.A.M. acometerá las actuaciones oportunas y necesarias para impulsar la preceptiva estructura organizativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 92. 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 93. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano único, paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del O.A.M. en materia de prevención de riesgos laborales. Considerando que los empleados/as tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, el O.A.M. tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos laborales. No obstante, se estará a lo dispuesto en los Reglamentos específicos legislados para actividades





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

concretas. También podrá constituirse en ámbitos específicos del O.A.M., cuando por su situación o circunstancia lo acuerden el O.A.M. y los representantes de los empleados/as.

Artículo 94. Composición del Comité de Seguridad y Salud.

Las/os Delegadas/os de Prevención son las/los representantes de las/os trabajadoras/es con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

La designación de los Delegadas/os de Prevención, deberá realizarse por la Dirección y por-el Comité de Empresa. El tiempo utilizado por las/os Delegadas/os de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en el Art. 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de utilización del crédito de 40 horas mensuales retribuidas, al margen de las convocatorias del Comité y visitas a centros de trabajo organizadas por el Comité.

El Comité se compone de 6 Delegadas/os de Prevención, como representantes de las/os trabajadoras/es, designadas/os a tal efecto por la Dirección y el Comité de Empresa, y con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, de una parte, y de otra, por parte del O.A.M. en número igual.

Artículo 95. Competencias y facultades de los Delegados y Delegadas de Prevención.

Son competencias de las/os Delegadas/os de Prevención:

- a) Colaborar con el O.A.M. en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación del personal en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el O.A.M., 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/os Delegadas/os de Prevención dispondrán de las siguientes facultades:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Ser informados por el O.A.M. sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél 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.
- d) Recibir del Organismo las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en el O.A.M., 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 de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

e) 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 el personal, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del O.A.M. la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Organismo, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación del personal, 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.

El O.A.M. deberá proporcionar a las/os Delegadas/os 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 el O.A.M. 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/os Delegadas/os de Prevención.

Artículo 96. Convocatoria y reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá cada dos meses y siempre que lo solicite algunas de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Salvo asunto considerado muy grave por su urgencia, la convocatoria se efectuará, como mínimo, con 48 horas de antelación, incluyéndose el Orden del Día. Los acuerdos serán vinculantes para el conjunto del Comité y se tomarán por mayoría. De cada reunión se levantará Acta.

Las actas del Comité de Seguridad y Salud se publicarán en la Intranet del Organismo i paneles informativos de los distintos centros de trabajo una vez aprobadas. Tendrán derecho a proponer puntos del orden del día cualquiera de las partes que serán incluidos en la literalidad en que se soliciten. La parte convocante podrá unificarlos si la temática es similar, aunque citando la parte proponente.

A título informativo, podrá asistir a las reuniones, a petición de cualquiera de las partes, el personal que por su función específica pueda informar de algún asunto a tratar y sean convocados para ello.

El Comité estará asistido por el personal Técnico y Especialista que precisa de cada Área en relación con la entidad, características y el objeto de los informes, trabajos y estudios que tengan que realizar.

Cuando el Comité convoque al personal técnico especialista para asistir a reuniones o realizar trabajos que salgan fuera del normal desarrollo de su trabajo, necesitará el oportuno aviso a la Jefatura a cuyas órdenes se encuentre dicho personal.

Artículo 97. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud, tendrá las siguientes competencias:





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos laborales del O.A.M.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos laborales, proponiendo al O.A.M. la mejora de las condiciones de trabajo y la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud dispondrá de las facultades que se recogen en el apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 98. Plan de drogodependencias y alcoholismo y demás conductas adictivas.

El O.A.M. se compromete a impulsar, potenciar y mejorar las medidas y actuaciones previstas en las áreas de intervención contempladas en el plan de Plan de Drogodependencias y Alcoholismo y demás conductas adictivas del Ayuntamiento de Valencia.

Artículo 99. Plan de Igualdad del O.A.M.

1. El O.A.M. está obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, el O.A.M. se compromete a impulsar, potenciar y mejorar las medidas y actuaciones previstas en las áreas de intervención previstas en el plan de igualdad para empleadas/os del O.A.M., de forma que se posibilite la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional.

Artículo 100. Protección de la dignidad del personal al servicio del O.A.M.

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, el O.A.M. 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.

El personal al servicio del Organismo tiene 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 lgtbfobia.

Artículo 101. Principios éticos del personal empleado público del O.A.M.

Los principios éticos de conducta del personal del O.A.M. son: la protección del interés público de acuerdo con el ordenamiento jurídico, la lealtad institucional, la imparcialidad y objetividad, la integridad, la 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 Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 102. Uniformidad-indumentaria de trabajo.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

El O.A.M. dotará al personal de medios, material y la ropa adecuada para el desempeño de sus funciones, siempre que por razón de su trabajo lo necesite, estando obligado el empleado/a público/a a su utilización durante su jornada de trabajo.

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.

La ropa de trabajo de verano se entregará entre los meses de marzo y abril y la de invierno se entregará entre los meses de septiembre y octubre.

La periodicidad, cantidad y calidad de la ropa de trabajo se regulará por un Reglamento, que será negociado en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Anexo III "UNIFORMIDAD E INDUMENTARIA EN EL TRABAJO" desarrolla el citado reglamento.

Artículo 103. Salud laboral.

1.- El OAM mantendrá, como viene haciendo, el suministro de un Botiquín de Primeros Auxilios por centro de trabajo equipado debidamente.

2.- En el supuesto de psiquiatría no abonable por la Seguridad Social, el OAM correrá con los gastos de asistencia psiquiátrica, sea por internamiento o tratamiento ambulatorio, en los casos en que dicha asistencia no esté contemplada dentro de las prestaciones médico-psiquiátricas que atiende la Seguridad Social.

3.- Para tener derecho al abono de estos gastos, será necesario acreditar a través del informe médico emitido por los/as especialistas de la Agencia Valenciana de Salud, que el tratamiento necesario y concreto, no se cubre por los servicios médico-psiquiátricos del Agencia Valenciana de Salud.

Artículo 104. Vigilancia de la salud.

Se efectuará, además del obligatorio reconocimiento médico de ingreso, cuando éste sea obligatorio, un reconocimiento médico cada año a todas/os las/os empleadas/os del OAM, cuya obligatoriedad se determinará según informe del Servicio de Prevención ajeno, previa evaluación de riesgos de los diferentes puestos de trabajo, cuyo resultado deberá ponerse en conocimiento de las/os interesadas/os. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo.

Artículo 105. 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





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

que el organismo 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, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El Organismo deberá determinar, previa consulta con las/os representantes de las/os trabajadoras/es, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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.

2. 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.

3. 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.

4. 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 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 la empresa 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.

5. 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 al O.A.M. y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 106. Espacios dignos

El O.A.M. se compromete a negociar la habilitación en los centros de trabajo de espacios dignos con una dotación mínima para que el personal pueda realizar las pausas obligatorias y atender sus necesidades ordinarias.

Artículo 107. Calor extremo

En caso de riesgo extremo por temperaturas elevadas (alerta roja), los trabajadores y trabajadoras deberán permanecer en las dependencias y almacenes realizando tareas de mantenimiento y conservación.

En olas de calor se deberá limitar la actividad exterior a las primeras horas de la mañana o a la realización en áreas de sombra y siempre, en caso de ola de calor, se deberán seguir las instrucciones remitidas por el Departamento de Prevención.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

CAPÍTULO X

Órganos de Representación.

Artículo 108. Comité de Empresa.

1.- El Comité de Empresa es el órgano representativo del personal laboral que se incluye en el ámbito de aplicación del presente Convenio. Este órgano estará compuesto por las/os delegadas/os elegidas/os en las correspondientes elecciones sindicales.

2.- El Comité de Empresa tendrá las competencias determinadas por la legislación laboral vigente.

Artículo 109. Garantías sindicales.

1.- Los miembros del Comité de Empresa como representantes legales del personal laboral tendrán las siguientes garantías y facultades:

a) Audiencia del Comité de Empresa en el supuesto de seguirse expedientes disciplinarios a alguno de sus miembros, sin perjuicio de lo regulado en el procedimiento disciplinario.

b) Expresar individualmente o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral-sindical o social, comunicándolo en este caso al O.A.M.

c) 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.

d) Ninguno de los miembros del Comité de Empresa y demás delegadas/os sindicales, 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 un/una delegado/a sindical, éste, salvada su voluntariedad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno.

e) Dispondrá cada miembro de un número de 40 horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo sin disminución de sus retribuciones para el ejercicio de sus funciones de representación.

2.- Previa comunicación al O.A.M. las secciones sindicales podrán acomodarse el total de las horas, por cada uno de los distintos miembros de las secciones sindicales en una/o o varias/os componentes, sin rebasar el máximo total y pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de sus retribuciones.

Posteriormente, y durante los primeros cinco días naturales de cada mes, las Secciones Sindicales remitirán al Departamento de Recursos Humanos relación en la que se especifique los días y horas que cada contratada/o laboral ha hecho uso del crédito horario asignado.

3.- El O.A.M. facilitará al Comité de Empresa, los locales y medios materiales y telemáticos que sean 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 del Comité y otro para la información de las Secciones Sindicales. Su puesta en práctica será llevada a cabo por los responsables de cada dependencia de acuerdo con los representantes de los trabajadores, sin que pueda utilizarse espacios distintos al objeto de mantener el orden de los centros de trabajo.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

Las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa dispondrán de locales, medios, estafeta y así como cuantos medios materiales de pequeñas oficinas sean necesarios.

Se establecerán los mecanismos adecuados que permitan dimensionar el gasto sindical de acuerdo con la representatividad obtenida en el Comité de Empresa.

4.- El O.A.M. facilitará a las/os representantes sindicales que sean designados por las distintas Secciones Sindicales la asistencia como miembro a las sesiones de mesas técnicas o en la Comisión Negociadora.

Artículo 110. Asambleas de centros.

1. Los requisitos formales para poder realizar reuniones o asambleas de centros serán los siguientes:

- a) Formular la petición con una antelación de 2 días hábiles.
- b) Señalar la hora y el lugar de celebración.
- c) Remitir el Orden del Día.
- d) Datos de las/os firmantes que estén legitimados para convocar la reunión o asamblea.
- e) Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha de la celebración de la reunión, la Presidencia del O.A.M. o su Delegado/a no formulase objeciones a la misma, podrá celebrarse sin otro requisito posterior. En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios del Organismo.

2. Los Sindicatos con representación en el ámbito del O.A.M. podrán celebrar dichas reuniones o asambleas dentro de la jornada de trabajo, en cuyo caso, además de los requisitos mencionados en el punto anterior, la solicitud deberá cumplir las siguientes condiciones:

- a) Que el total de las reuniones que se celebren no superen las 40 horas anuales. Dicho crédito se computará a la Sección Sindical convocante, o convocantes cuando la misma sea convocada por varias o todas ellas, o por el Comité de Empresa dentro de estas 40 horas podrán celebrarse asambleas denominadas urgentes. Nadie podrá superar estas 40 horas para asistencia a asambleas.

3. Podrán celebrarse asambleas denominadas urgentes, cuando así lo estimen la, el Comité de Empresa o las Organizaciones Sindicales, por divergencias graves en negociaciones con el O.A.M. o a la vista de cualquier acontecimiento importante que afecte a la totalidad de las/os trabajadoras/es o colectivos específicos con un preaviso de 24 horas.

4. Están legitimados para convocar una reunión, además de las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de las/os Delegadas/os Sindicales:

- a) Las/os Delegadas/os de Personal.
- c) El Comité de Empresa.
- d) Las/os empleadas/os públicas/os en número no inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.

La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo. Dichas reuniones podrán realizarse dentro de la jornada de trabajo siempre que las mismas sean convocadas por las Organizaciones Sindicales con representación en el ámbito del O.A.M., o por la Junta de Personal.

A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se considerarán Organizaciones Sindicales con representación en el ámbito del Organismo aquellas que tengan representación en el Comité de Empresa





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

Artículo 111. Cobro de cuotas.

El O.A.M. efectuará el cobro de las cuotas de las/os afiliadas/os a las Centrales Sindicales con carácter mensual mediante descuento en nómina, siempre que las personas interesadas lo soliciten y autoricen, liquidando posteriormente las cantidades a dichas entidades. Así mismo podrán dejar sin efecto la citada autorización mediante comparecencia al efecto en él, Departamento de Recursos Humanos el cual comunicará a la Central Sindical correspondiente la nueva situación.

Artículo 112. Secciones sindicales.

Se reconocen las Secciones Sindicales. Estas tendrán las funciones contempladas en el Título II del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los Miembros del Comité de Empresa, Delegadas/os Sindicales y afiliadas/os elegidas/os para ello, dispondrán de permiso retribuido para la asistencia a Congresos, cursos y jornadas de formación organizadas por las Centrales Sindicales. Cada Sección Sindical dispondrá de un crédito de 8 jornadas anuales por cada miembro que tenga la respectiva Sección Sindical en el Comité de Empresa, de tal forma que el total de número de jornadas anuales por todas las Secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa no podrá exceder de 104. Aquellas Organización Sindicales que habiendo concurrido al correspondiente proceso para la elección de los representantes de los trabajadores no hayan obtenido representación en el Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de 5 jornadas anuales. Ningún contratado laboral podrá disponer de dicho permiso en más de 40 horas anuales.

La asistencia a dichos Congresos, cursos y jornadas de formación deberá comunicarse a la Departamento de Recursos Humanos con 72 horas de antelación al inicio de las mismas, al objeto de que se pueda poner en conocimiento de los respectivos Departamentos con antelación suficiente para la organización del mismo y al objeto de que por los mismos se constate que la ausencia del personal laboral no causa detrimento en el servicio, para lo que deberán emitir informe al respecto.

Con posterioridad a su celebración, deberá justificarse la asistencia al mismo.

Artículo 113. 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:

- a) 10 días de preaviso de huelga.
- b) El O.A.M. y el Comité de Huelga negociarán los servicios mínimos que deberán funcionar durante la huelga.

Artículo 114. Régimen interior.

La Comisión Negociadora, previamente a su aprobación por el órgano competente, negociará los proyectos de aquellos Reglamentos Internos que pueda necesitar cualquier departamento de este Organismo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Antigüedad personal laboral

Se reconoce al personal laboral, como antigüedad en el O.A.M., cualquier trabajo realizado en el mismo, bien sea como trabajadores fijos, indefinidos no fijos o temporales, con





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

independencia del tiempo prestado.

Asimismo, se computarán por los mismos efectos los trabajos realizados en otras Administraciones Públicas, en cualquiera de las modalidades indicadas en el párrafo anterior según lo previsto en el Ley 70/1978 y su normativa de desarrollo.

Antigüedad: Retribuye el tiempo de prestación de servicio. El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por cada 3 años de servicio, consistentes en trienios al 4% sobre el salario base, haciéndose efectivo el día uno del mes en que se cumpla el trienio.

Segunda. 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 del trabajador, éste podrá ser sancionado 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 los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

A) Serán faltas leves las siguientes:

- 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 el personal empleado público o con las o los ciudadanos con los 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 del personal, así como de los principios de actuación, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

B) 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 la administración 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 el personal empleado público o con la ciudadanía en el ejercicio de sus funciones.
- f. Causar daños en el patrimonio de la administración siempre que no constituya falta muy grave.
- g. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h. La emisión de informes y la adopción de resoluciones o acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i. La falta injustificada de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

- j. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo o función.
 - k. El incumplimiento de las normas en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
 - l. 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.
 - m. La falta de asistencia reiterada, sin causa justificada, a las acciones formativas que tengan carácter obligatorio, siempre que se desarrollen en horario laboral.
 - n. 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.
 - o. El consumo habitual de alcohol, de sustancias estupefacientes o psicotrópicas que afecte al funcionamiento del servicio.
 - p. 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.
 - q. Emplear o autorizar para usos particulares medios o recursos de carácter oficial o facilitarlos a terceros, salvo que por su escasa entidad constituya falta leve.
 - r. La simulación de enfermedad o accidente cuando comporte ausencia del trabajo.
 - s. La grave perturbación del servicio, que impida el normal funcionamiento de éste.
- C) 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, en el ejercicio de la función pública.
 - b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, 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, discapacidad, 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 la Administración o a los ciudadanos.
 - 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 oficiales, 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 violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
 - i. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
 - j. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
 - k. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

- l. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- o. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- p. El acoso laboral.
- q. 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:

- a. Por faltas muy graves:
 - 1. Despido disciplinario del personal laboral
 - 2. La suspensión de funciones y retribuciones por un periodo de entre tres y seis años.
 - 3. El demérito, que podrá consistir en alguna de las siguientes medidas:
 - i. La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos o de promoción interna, por un periodo de entre dos y cuatro años.
 - ii. La prohibición de ocupar puestos de jefatura, por un periodo de entre dos y cuatro años.
- b. Por faltas graves:
 - 1. La suspensión de funciones y retribuciones, por un periodo de entre 15 días y 3 años.
 - 2. El demérito, que podrá consistir en alguna de las siguientes medidas:
 - i. La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos o de promoción interna, por un periodo de hasta dos años.
 - ii. La prohibición de ocupar puestos de jefatura, por un periodo de hasta dos años.
- c. Por faltas leves:
 - 1. La suspensión de funciones y retribuciones, por un periodo de hasta 15 días.
 - 2. 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.- Procederá la readmisión del personal laboral cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

5.- Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán el trámite previo de audiencia por el plazo de diez días a los representantes sindicales y a la persona interesada. Las faltas leves serán comunicadas periódicamente a los representantes sindicales en comunicación trimestral

6.- Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de su personal subordinado incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que corresponda, habida cuenta





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el Servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

7.- Todo trabajador 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. El O.A.M. a través de la Dirección, abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda en el que intervendrá la representación de los trabajadores.

8.- Las sanciones impuestas y su cancelación se anotarán en el expediente personal, notificándose a los representantes de los trabajadores y Comisión Paritaria.

9.- No podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador.

10.- Las sanciones disciplinarias se anotarán en el Registro de Personal con indicación de las faltas que las motivaron. La cancelación de estas anotaciones, se producirá de oficio una vez transcurridos los periodos equivalentes a los de prescripción de las sanciones y siempre que durante el mismo no se hubiera impuesto nueva sanción. En ningún caso las sanciones canceladas, o que hubieran podido serlo, serán computadas a efectos de reincidencia.

Tercera. Lengua de signos.

El O.A.M. estudiará y promoverá las actuaciones necesarias que posibiliten, a través de las nuevas tecnologías, la implantación gradual de la lengua de signos española para la adecuada atención de las ciudadanas y los ciudadanos que lo requieran. Asimismo, y en el marco de las citadas actuaciones, se estudiarán las condiciones que hagan posible la valoración del conocimiento de la lengua de signos española en el acceso al empleo público de las personas sordas y en la provisión de puestos de trabajo con tareas de atención directa al público.

Cuarta. Personal laboral temporal que preste servicios para la realización de programas públicos de formación y promoción de empleo y para realizar las acciones formativas de los distintos Planes de Formación y Empleo Local.

Al personal eventual referido en el artículo 2.2 del presente convenio les será de aplicación las disposiciones del presente Convenio Colectivo, con exclusión de lo previsto en el Capítulo III, Sección 2ª, en el Capítulo IV (Condiciones Económicas), Capítulo V (Prestaciones Sociales), Capítulo VI (Condiciones Profesionales) excepto los artículos 65 y 75 que sí les serán de aplicación, y Capítulo VII (Promoción y Carrera Profesional). Las retribuciones de dicho personal serán las que se fijen, en cada caso, en las Memorias elaboradas por el Servicio de Empleo y Emprendimiento, en los distintos programas de formación y promoción de empleo que se vayan a llevar a cabo.

Quinta. Competencias lingüísticas de los empleados y empleadas públicas del O.A.M.

El O.A.M. garantizará la utilización de las lenguas oficiales de las Administraciones Públicas valencianas, comprometiéndose a favorecer el conocimiento y uso del Valenciano por parte de los empleados/as de la misma, de acuerdo con el perfil lingüístico que deberá asignarse en el repertorio de funciones y competencias que cada puesto de trabajo tenga asignado.

Plan de normalización lingüística:

- Anualmente la Comisión de Formación, dentro de su Plan de Formación, concretará las actividades formativas a realizar y determinará quiénes podrán participar.
- Por otra parte, la acreditación del perfil correspondiente será requisito indispensable también para los nombramientos de carácter temporal, cuando así lo exija la RPT.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

- El personal empleado público cuyo puesto de trabajo tenga asignado un perfil lingüístico cuyo cumplimiento se haya establecido con carácter preceptivo tendrán derecho y prioridad absoluta a acudir a los cursillos que a tal fin se establezcan, con gratuidad total y liberación del tiempo destinado a los mismos.
- Podrán ser eximidos del cumplimiento del régimen general de esta preceptividad de los perfiles de competencias lingüísticas en relación al puesto de trabajo del que sean titulares:
 - a) Aquellas personas cuyo nivel de estudios realizados no alcanzara el de estudios de Secundaria.
 - c) Las personas afectadas de discapacidades físicas o psíquicas que imposibiliten o dificulten el aprendizaje del valenciano mediante los programas actualmente vigentes de formación y capacitación lingüística de adultos.
 - d) Aquellas personas en las que concurra dificultad o carencia manifiesta y de las destrezas y aptitudes necesarias en el proceso de aprendizaje del idioma mediante los programas actualmente vigentes de formación y capacitación lingüística de adultos.
 - e) A todos los efectos el centro donde se imparta el curso será considerado como centro de trabajo y en consecuencia las faltas de asistencia y puntualidad a los cursos que se desarrollen se pondrán en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos.

Cuando el perfil lingüístico del puesto de trabajo lo requiera, en el caso de la realización voluntaria de cursos de valenciano e inglés fuera de la jornada laboral, de duración no superior a 3 horas diarias o 15 semanales, la Comisión de Formación determinará el número de horas que computarán en cada uno de ellos, más allá de la duración específica de los mismos.

Por su parte, en la Relación de Puestos de Trabajo del OAM se determinará aquellos puestos de trabajo que, para ser ocupados, deberán estar en posesión de un nivel C1 en Valenciano del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Sexta. Teletrabajo

En el plazo de un año, el Departamento de RRHH del OAM realizará los trabajos y estudios necesarios para llevar a cabo la adecuada implantación de un programa piloto de teletrabajo como sistema de prestación de servicio público no presencial.

Una nueva modalidad de prestación de servicio, en virtud de la cual, el personal empleado público podrá desarrollar parte de su jornada laboral fuera de las dependencias administrativas, mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación y bajo la dirección, coordinación y supervisión de su superior jerárquico, que supondrá una mejor y más moderna organización del trabajo, contribuyendo a potenciar el servicio público en general y la calidad en el desempeño del mismo y permitirá una mayor satisfacción laboral, entre otras razones, por su contribución a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal a su servicio.

La prestación de servicios en régimen de teletrabajo será voluntaria para el personal empleado público, quien dispondrá o adquirirá el compromiso de disponer del equipo informático y sistemas de comunicación con las características que se definan en las Bases de Teletrabajo que se desarrollen. Asimismo, tendrá los mismos derechos y deberes que el resto del personal que realice su jornada de trabajo íntegramente mediante servicios presenciales, así como, garantizadas las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad y de protección y confidencialidad de los datos.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

El teletrabajo será reversible, tanto para el personal empleado público, como para la Administración.

Para su implantación será necesaria la aprobación de unas Bases, en las que se determinarán, al menos, el siguiente contenido:

- a) Objetivos y duración del Programa.
- b) Número y tipo de puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados en régimen de teletrabajo. Dichos puestos de trabajo se fijarán atendiendo a la naturaleza de sus funciones, de forma que las mismas puedan desarrollarse parcialmente de manera no presencial. En todo caso, no podrán ser incluidos aquellos puestos de trabajo que requieran para su adecuado desempeño contactos personales frecuentes o atención directa al público.
- c) Modalidad o modalidades de distribución de la jornada de teletrabajo, en la que se determinarán el número máximo de horas diarias o de jornadas a la semana en las que el personal empleado público habrán de desempeñar su puesto de trabajo de modo presencial y las que pueden ser desempeñadas en régimen de teletrabajo.
- d) Condiciones específicas que habrá de reunir el personal que desee acogerse al programa, el cual deberá estar presidido por el principio de igualdad de oportunidades, con la finalidad de favorecer la integración y la conciliación del personal al servicio de la Administración, así como el procedimiento para la selección de los/las teletrabajadores/as y la composición de las comisiones de valoración que deban informar las mismas, que en todo caso, deberá ajustarse al principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres.
- e) Órgano y criterios de seguimiento del trabajo desarrollado por los/las teletrabajadores/as.

Finalizado dicho programa y evaluados debidamente sus resultados, así como la viabilidad de su implantación, por el Organismo se negociará con el Comité de Empresa y aprobará el correspondiente Reglamento de Teletrabajo del OAM.

Séptima. Responsabilidad social, colectiva y medioambiental

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

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





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

Octava. Principios de no discriminación e igualdad.

El O.A.M. 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, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente.

Novena. Plan de ordenación de Recursos humanos del O.A.M.

La precarización del empleo público en el O.A.M. ha venido siendo una constante en los últimos años, generando entre otros problemas la desnaturalización de la condición de empleo interino que ha acabado convirtiéndose en un interinaje de carácter estructural. Considerando los diversos condicionantes, entre otros, la tasa de reposición de efectivos, se deben adoptar las correspondientes medidas integradas en un plan de ordenación de recursos humanos al amparo del TREBEP.

1. El artículo 69 del TREBEP establece que *la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad* y para ello establece los planes de ordenación como el instrumento apropiado. Pudiendo adoptar una serie de medidas que palien sus déficits o excedentes, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo tras un juicio diagnóstico derivado del análisis de sus disponibilidades y necesidades de personal para dimensionar adecuadamente los efectivos y la mejor distribución y utilización de los mismos. En el apartado dos de este artículo se enumeran las distintas medidas que se pueden incluir en los planes de ordenación. El artículo 45 de la Ley 10/2010 de 9 de julio de la Generalitat de Ordenación y gestión de la función pública Valenciana se pronuncia en los mismos términos
2. Este plan de ordenación deberá acompañarse y justificarse mediante los correspondientes estudios y documentos y cómo afectará a la plantilla orgánica. La cual deberá responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia (artículo 90.1, de la LBRL y artículo 1.3 del TREBEP apartado f referido a la eficacia y gestión de los recursos humanos).
3. El PORH deberá ser negociado de buena fe y de modo transparente conforme a los principios del artículo 31 del TREBEP en la Mesa de Negociación.
4. Para su validez y eficacia el plan deberá ser aprobado expresa y formalmente por el correspondiente órgano de gobierno de la entidad, artículo 38.3 del TREBEP.
5. Para ordenar y racionalizar las políticas de empleo público en el O.A.M., deberá contemplar las siguientes medidas:
 - a. Estabilización del empleo temporal
 - b. Ofertas de Empleo Público
 - c. Medidas relacionadas con la movilidad
 - d. Medidas relacionadas con el desempeño de las funciones y el sistema de competencias profesionales
 - e. Medidas relacionadas con la formación
 - f. Medidas relacionadas con la evaluación del desempeño y la carrera profesional.
 - g. Medidas relacionadas con la jubilación

DISPOSICIÓN TRANSITORIA





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

Primera. Ayudas sociales

“En relación a lo previsto en el apartado 5 artículo 48 (subvenciones sanitarias), en el primer año de vigencia del presente convenio, únicamente se podrán presentar las facturas emitidas entre el 12 de octubre de 2022 y el 31 de agosto de 2023”.

“En relación a lo previsto en el Artículo 55 (Ayuda para guarda y custodia de menores), en el primer año de vigencia del presente convenio se podrán presentar solicitudes hasta 2 meses después de la fecha de aprobación del mismo, volviendo a abrirse el plazo en las fechas previstas en el articulado.”

Segunda. Instrucciones técnicas

Mientras se desarrollan y se aprueban las instrucciones técnicas específicas del OAM, serán de aplicación las Normas Técnicas de Jardinería y Paisajismo de la Fundación de la Jardinería i el Paisatge.

Dentro del plazo de un año se negociará y acordará el índice y calendario de desarrollo de las instrucciones técnicas específicas del OAM.

Tercera. Horario guardas

Mientras haya necesidad de cubrir el cierre de los parques de Natzaret y Amelia Chiner (nuevo rastro), este será contemplado en el cuadrante de los guardas cuyo horario se verá condicionado por los mismos.

DISPOSICIONES FINALES.

Primera. Interpretación conflictos

En los conflictos que puedan plantearse al interpretarse este Convenio, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Segunda. Publicación y aplicación

Del presente Convenio se dará traslado a todos los Grupos Políticos con representación en la Junta Rectora, y Jefaturas de Departamento quienes responden de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones; se considerarán incorporados al mismo todos aquellos acuerdos consecuencia de la negociación entre el Comité de Empresa y la dirección del Organismo, y una vez aprobados por el órgano competente.

Tercera. Complemento Personal Transitorio

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. Compensación y absorción

El personal que deba asumir este Organismo como consecuencia de subrogación, 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. Efectos económicos

Los efectos económicos que se deriven del presente acuerdo lo serán desde el 1 de enero de (2022), con excepción de los siguientes supuestos, que lo serán en las fechas que se indican.

Acción social: desde el día 1 de enero de 2023.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

Carrera horizontal: con efectos desde el 1 enero de 2022.

Sexta. Mejoras por cambios normativos.

Si se produjeran cambios normativos que permitieran la mejora de las condiciones aquí pactadas, la Comisión paritaria procedería a la revisión de las cláusulas que puedan verse afectadas. Si los cambios normativos introducen mejoras de carácter automático, se procederá a su aplicación.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas municipales que regulen materias o cuestiones contempladas en el presente Convenio y se opongán al mismo.

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.

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.

c) Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad: madres/padres, hijas/os, madres/padres políticos, tutor/a legal y cónyuge o pareja de hecho de la hija o hijo.

d) 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.

e) 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.

f) 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 médico/a responsable del paciente.

g) Convivencia: relación basada en la cohabitación en el mismo domicilio.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

- h) Tener a su cargo: relación de dependencia que no implica convivencia.
- i) Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.
- j) 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.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

Anexo I: DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS LABORALES
Anexo II: MASA SALARIAL Y PRODUCTIVIDAD ESPECIAL
Anexo III: UNIFORMIDAD E INDUMENTARIA EN EL TRABAJO
Anexo IV: ACUERDO SOBRE LA CARRERA PROFESIONAL





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

ANEXO I: DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS DE TRABAJO

Tal como describe el artículo 71 del presente convenio “Repertorio de funciones y competencias de ocupaciones”, en el presente anexo se definen los puestos de trabajo que integran la plantilla del Organismo. Las funciones y peculiaridades detalladas de cada uno de los puestos se desarrollarán en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

Se definen a continuación los distintos puestos de trabajo existentes en el Organismo.

Director/a Gerente: Corresponde al Directo Gerente las funciones de coordinación, dirección técnica y administrativa del Organismo.

Director/a Técnico: Corresponde al Directo Técnico asesorar técnicamente y velar por el correcto procedimiento técnico del Organismo. Siendo este puesto de especial responsabilidad y mando.

Director/a Jurídico: Corresponde al Director/a Jurídico/a asesorar jurídicamente y velar por el correcto procedimiento administrativo y por la aplicación presupuestaria del gasto en el Organismo. Siendo este puesto de especial responsabilidad y mando.

Director/a de Departamento: Corresponde al Director/a de Departamento las funciones de coordinación, dirección técnica y administrativa de su departamento. Siendo este puesto de especial responsabilidad y mando.

Técnico/a: Corresponde al técnico/a, bajo las órdenes del Director/a de departamento, el desarrollo de los trabajos técnicos, administrativos y de gestión que le sean de su competencia.

Coordinador/a de Áreas: Corresponde al Coordinador/a de Áreas atender las necesidades de coordinación de las diferentes áreas y servicios especiales. Organizará y coordinará la actividad de los Gestores/as de Área y reportará al Director/a de Departamento de Conservación.

Gestor/a de Área: Corresponde al Gestor/a de Área, la coordinación, el control y supervisión de la actuación del personal a su cargo con el fin de que se cumplan los objetivos. Planifica los trabajos con sus responsables directos (Encargados y/o Capataces), controla su calidad y se preocupará de tener el material y medios necesarios para el desarrollo de los mismo.

Encargado/a: Corresponde al encargado/a la coordinación y/o el desarrollo de los trabajos encomendados por su superior directo (técnico/a o Gestor/a de área), teniendo mando directo sobre el personal a él/ella encomendado. Ordena y dirige a dicho personal, siendo responsable del desempeño correcto en el trabajo.

Capataz: Corresponde al/la Capataz ordenar el trabajo y dirigir al personal a su cargo según necesidad, siendo responsable del desempeño correcto del trabajo, y del mantenimiento de la maquinaria, para el mejor cumplimiento de la planificación aportado por el/la Gestor/a de Área y/o el Encargado. Lleva el control de los distintos partes de trabajo, y facilita a sus





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

superiores las previsiones de necesidades y los datos sobre las tareas realizadas o pendientes de realización.

Oficial: Corresponde al Oficial ejecutar cualquiera de las tareas propias de realización y conservación de su área competencial con iniciativa y perfección, realizando incluso las tareas más delicadas con el mayor esmero y rendimiento, así como el cuidado de la maquinaria. Depende orgánicamente del/a capataz y se encarga de transmitir las directrices para el trabajo a los jardineros de primera, peones especialistas, operarios de servicios complementarios y peones.

Jardinero de Primera/Peón especialista: Es el trabajador/a que tiene dominio del oficio, siendo capaz de ejecutar cualquiera de las tareas propias de realización y conservación del jardín, con iniciativa y perfección, bajo la supervisión del Oficial. Debe conocer el cultivo de las plantas de jardín, sus elementos vegetales y auxiliares, y realizar el correcto cuidado y mantenimiento de la maquinaria y/o utensilios.

Operario/a de Servicios Complementarios: Es el trabajador/a al que corresponde velar por el buen estado del jardín, su buena apariencia, y su correcto funcionamiento y uso. Cubre las necesidades de portería y comunica a sus superiores cualquier irregularidad que deba ser resuelta con urgencia en caso de no poder hacerlo por sí mismo/a. Asimismo, realiza trabajos de peonaje de jardinería y trabajos de apoyo a infraestructuras con la formación y los medios adecuados.

Peón: Es el trabajador/a no especializado que ejecuta trabajos para los cuales no se requiere ni conocimientos técnicos ni prácticos. Su misión está basada en la colaboración con los trabajadores/as de categoría superior.

Administrativo/a: Corresponde al Administrativo/a colaborar con su superior jerárquico en la puesta en práctica y ejecución de procedimientos administrativos y mejora de los mismos. Realizar tareas de atención al público, atención telefónica, supervisión y control de procesos administrativos y labores propias de su profesión. Depende orgánicamente del Director/a de Departamento y se encarga de transmitir las directrices para el trabajo a los/as auxiliares administrativos/as.

Auxiliar administrativo/a: Corresponde al/a Auxiliar Administrativo/a realizar trabajos de oficina, administración y archivo, mecanografía, atención telefónica, ofimática... que le ordene su superior jerárquico.

Guarda: Es el trabajador/a al que corresponde velar por el buen estado del jardín, su buena apariencia, y su correcto funcionamiento y uso. Cubre las necesidades de portería y comunica a sus superiores cualquier irregularidad que deba ser resuelta con urgencia en caso de no poder hacerlo por sí mismo/a.

Profesor: Corresponde al profesor/a colaborar con la jefatura de departamento de formación en el diseño y desarrollo del programa y de las acciones formativas, así como su impartición, control y evaluación.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

Los trabajadores/as del OAM podrán colaborar con el resto de departamentos o categorías en el desarrollo de trabajos para los cuales dispongan de la formación adecuada como en el caso de los/las monitores/as de prácticas.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

Anexo II: MASA SALARIAL Y PRODUCTIVIDAD ESPECIAL

PERSONAL LABORAL

GERENTE	1	
Total		1
DIRECTORES DEPARTAMENTO	9	
Total		9
TECNICOS	11	
PROFESORES	3	
COORDINADOR DE AREA	1	
GESTORES DE AREA	9	
Total		24
ENCARGADOS	4	
Total		4
ADMINISTRATIVO	6	
CAPATACES	37	
OFICIALES	50	
Total		93
AUXILIARES ADMINISTRAT.	4	
JARDINEROS 1ª / PEON ESPEC	97	
OPERARIOS SERV. COMPLEMEN.	9	
GUARDAS	6	
Total		116
PEONES	17	
Total		17
TOTAL PLANTILLA 2022		264





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

NÚMERO	DENOMINACIÓN	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS PRODUCTIVIDAD ESPECIAL
1	ADJUNTO DIRECCIÓN / DIRECTOR TECNICO	3.372,86 €	283,76 €
2	DIRECTOR MANTENIMIENTO	2.860,21 €	252,95 €
3	DIRECTOR / JEFE DEPARTAMENTO	2.327,71 €	252,95 €
4	COORD. DE ÁREA	2.077,55 €	254,60 €
5	TÉCNICO	2.069,08 €	252,95 €
6	PROFESOR	1.848,02 €	251,69 €
7	GESTOR AREA INFRAESTRUCT.	1.824,61 €	227,64 €
8	GESTOR DE ÁREA	1.824,61 €	227,64 €
9	ENCARGADO GUARDAS	1.536,40 €	227,64 €
10	ENCARGADO JARDINERÍA	1.536,40 €	227,64 €
11	ENCARGADO PREVENCIÓN	1.536,40 €	227,64 €
12	ENCARGADO TALLER	1.536,40 €	227,64 €
13	CAPATAZ (CAPATAZ JARD. PODA)	1.304,10 €	189,72 €
14	CAPATAZ ALBAÑIL	1.304,10 €	189,72 €
15	CAPATAZ BIODIVERSIDAD URBANA	1.304,10 €	189,72 €
16	CAPATAZ ELECTRICISTA	1.304,10 €	189,72 €
17	CAPATAZ FUENTES	1.304,10 €	189,72 €
18	CAPATAZ SERV. MULT.	1.304,10 €	189,72 €
19	CAPATAZ CONDUCTOR	1.304,10 €	189,72 €
20	CAPATAZ FONTANERO	1.304,10 €	189,72 €
21	CAPATAZ JARDINERIA	1.304,10 €	189,72 €
22	CAPATAZ MECANICO	1.304,10 €	189,72 €
23	OFICIAL (poda)	1.240,34 €	189,72 €
24	OFICIAL (FUENTES)	1.240,34 €	189,72 €
25	ADMINISTRATIVO	1.304,10 €	189,72 €
26	GUARDA	1.205,88 €	164,42 €
27	GUARDA ESPECIAL	1.205,88 €	164,42 €
28	OFICIAL CONDUCTOR	1.240,34 €	189,72 €
29	OFICIAL (FONTANERO)	1.240,34 €	189,72 €
30	OFICIAL JARD.	1.240,34 €	189,72 €
31	OFICIAL (MECANICO)	1.240,34 €	189,72 €
32	OFICIAL (PINTOR)	1.240,34 €	189,72 €
33	JARDINERO DE PRIMERA (poda)	1.205,87 €	164,42 €
34	AUXILIAR ADM	1.235,29 €	189,71 €
35	PEÓN (FIN DE SEMANA)	1.119,20 €	164,42 €
36	JARDINERO/A DE PRIMERA - PEÓN ESPECIALISTA	1.205,87 €	164,42 €
37	OPERARIO DE SERV. COMPLEMENT (*)	1.157,44 €	164,42 €
38	PEON ESPECIALISTA	1.157,44 €	164,42 €
39	PEON	1.119,20 €	164,42 €
40	ORDENANZA	1.213,89 €	164,39 €





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

Anexo III: UNIFORMIDAD E INDUMENTARIA EN EL TRABAJO

Según el Artículo 101. Uniformidad-indumentaria de trabajo del presente convenio:

El O.A.M. dotará al personal de medios, material y la ropa adecuada para el desempeño de sus funciones, siempre que por razón de su trabajo lo necesite, estando obligado el empleado/a público/a a su utilización durante su jornada de trabajo.

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.

La ropa de trabajo de verano se entregará entre los meses de marzo y abril y la de invierno se entregará entre los meses de septiembre y octubre.

La periodicidad, cantidad y calidad de la ropa de trabajo se regulará por un Reglamento, que será negociado en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este anexo desarrolla el citado Reglamento:

El Organismo proporcionará a los/as trabajadores/as la siguiente uniformidad e indumentaria:

- A) Un equipo de trabajo de verano.
- B) Un equipo de trabajo de invierno.

Su composición será la siguiente:

A) **Equipo de verano** (se entregará en marzo):

- 1 pantalón (2 el primer año)
- 3 camisetas (5 el primer año)
- 1 sombrero de paja o gorra (a petición del trabajador/a)

B) **Equipo de invierno** (se entregará en octubre):

- 1 pantalón (2 el primer año)
- 1 camiseta manga larga (3 el primer año)
- 1 suéter (2 el primer año)
- 1 braga (previa solicitud del trabajador/a)
- 1 gorro de invierno (previa solicitud del trabajador/a)
- 1 chaleco
- 1 forro polar

El primer año y cada 3 años a partir del primero se entregará una prenda de abrigo impermeable.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

El Organismo, asimismo, proporcionará botas de agua, un impermeable, guantes de trabajo a medida, prendas reflectantes homologadas para los trabajos en la calle, guantes de goma, o el elemento necesario para el trabajo de uso personal.

Se facilitarán gafas graduadas de seguridad, requiriendo informe médico (oftalmológico) de necesidad para su dotación, con una periodicidad de 3 años a excepción de cambios en la graduación que lo justifiquen.

Además, siempre que sea necesario, el Organismo cambiará cualquier prenda deteriorada al entregar la misma.

Los/as trabajadores de nuevo ingreso recibirán un equipo completo acorde al periodo y del año y al puesto de trabajo, en el momento de su incorporación.

El Organismo, junto con los representantes del Comité de Seguridad e Higiene, supervisarán y valorarán la calidad de las prendas del uniforme, antes de que se realicen dichas compras.

El Organismo entregará al personal a su servicio la relación de ropa que sea utilizada en actividades relacionadas con el servicio.

El uso y cuidado de las prendas es obligado para todo el personal que se le provea, llegando incluso a poder ser sancionado tanto por el descuido como por la no utilización o por deterioro voluntario de las mismas.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

Organisme Autònom Municipal
de Parcs, Jardins i
Biodiversitat Urbana



CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PARQUES, JARDINES Y BIODIVERSIDAD URBANA DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA 2022-2024

Anexo IV: ACUERDO SOBRE LA CARRERA PROFESIONAL

La dirección del Organismo considera clave la implantación de un sistema de carrera profesional y evaluación de desarrollo del rendimiento para el correcto funcionamiento del Organismo, por armonización con el Ayuntamiento de València y porque considera que es una de las cuestiones claves que se tienen que resolver con el nuevo convenio.

La carrera profesional no solo dotará al OAM de una herramienta de gestión clave, sino que mejorará las posibilidades profesionales y supondrá un incremento retributivo importante para la plantilla.

Dicho esto, en aras a anticipar el acuerdo económico en el que se desarrollará la citada carrera profesional, la Presidencia del Organismo y el Comité de Empresa firmaron el 15 de noviembre de 2021 el siguiente acuerdo:

- 1.- La carrera profesional en el Organismo se desarrollará en 3 tramos.
- 2.- Los tres tramos de carrera se desarrollarán de forma lineal a razón de 80€ mensuales para el primer año, 60€ mensuales para el segundo y 80€ mensuales para el tercero (implementado en todas las pagas anuales), requiriendo el cumplimiento de los requisitos necesarios para su aplicación, conforme a los establecidos por el Ayuntamiento de València hasta el desarrollo del reglamento propio del Organismo.

Implantación de la carrera profesional horizontal:

- 3.- La implantación del sistema abarcará desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre del 2024, siempre y cuando se haya llegado a acuerdo respecto al nuevo convenio colectivo.
- 4.- El Organismo desarrollará los elementos pertinentes para la evaluación del desempeño y del rendimiento (identificación y definición de las competencias y de los descriptores comportamentales susceptibles de evaluación, así como los elementos que permiten la evaluación de la calidad de los trabajos y los objetivos de rendimiento de los servicios o las unidades de gestión que se determinen).

