

**TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 2005. CONVENIO DE MAYORISTAS DE PESCADO**

Categoría	Quince meses salario base	Quince meses plus lineal	Quince meses nocturnidad	Doce meses transporte	Doce meses prendas de trabajo	Total
Jefe de ventas .....	899,59	153,97	84,31	110,45	30,34	1.278,66
Jefe administrativo .....	899,59	153,97	84,31	110,45	30,34	1.278,66
Compra-venta .....	814,44	153,97	84,31	110,45	30,34	1.193,51
Ayudante vendedor .....	771,45	147,30	84,31	110,45	30,34	1.143,85
Jefe contabilidad .....	814,44	153,96	84,31	110,45	30,34	1.193,50
Oficial administrativo .....	774,83	149,75	84,31	110,45	30,34	1.149,68
Cobrador .....	771,45	138,40	84,31	110,45	30,34	1.134,95
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	771,45	147,30	84,31	110,45	30,34	1.143,85
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	770,61	138,40	84,31	110,45	30,34	1.134,11
Conductor .....	771,45	147,30	84,31	110,45	30,34	1.143,85
Capataz .....	771,45	147,30	84,31	110,45	30,34	1.143,85
Auxiliar administrativo .....	771,45	147,30	84,31	110,45	30,34	1.143,85
Mozo esp. ....	771,45	147,30	84,31	110,45	30,34	1.143,85
Mozo .....	770,61	138,40	84,31	110,45	30,34	1.134,11
Aprendiz .....	411,46	77,00	46,38	57,32	30,34	622,50

*Antigüedad*Categorías 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>: 53,98 euros.Categorías 3.<sup>a</sup> y 5.<sup>a</sup>: 48,87 euros.Categorías 4.<sup>a</sup>, 7.<sup>a</sup>, 8.<sup>a</sup>, 10, 11, 12, y 13: 46,29 euros.Categorías 9.<sup>a</sup> y 14: 46,23 euros.

(03/386/06)

## Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 14 de diciembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Ajalvir, personal laboral (código número 2810732).

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Ajalvir, personal laboral, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 18 de marzo de 2005, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

### RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 14 de diciembre de 2005.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

### CONVENIO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL AYUNTAMIENTO DE AJALVIR Y DE TODOS SUS ORGANISMOS Y PATRONATOS PARA EL PERSONAL LABORAL. 2005-2007

#### Capítulo 1

#### *Disposiciones generales*

#### *Ámbito funcional*

Artículo 1. Este convenio colectivo regula las condiciones de trabajo para el personal laboral en el Ayuntamiento de Ajalvir, de todos sus organismos y patronatos. Las referencias en el presente convenio colectivo, tanto a los trabajadores municipales como a

la corporación se hace extensiva a todos sus organismos y patronatos.

#### *Ámbito personal*

Art. 2. Será de aplicación al personal laboral, independientemente de su modalidad de contrato, que presta sus servicios al Ayuntamiento de Ajalvir y de todos sus organismos y patronatos.

Quedan excluidos de este ámbito de aplicación los cargos de libre designación o confianza política.

El presente ámbito personal ha de entenderse conforme a las prescripciones establecidas en el artículo 1.

#### *Ámbito territorial*

Art. 3. Se aplicará al personal a que se refiere el artículo anterior cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio y el número de trabajadores que lo atiendan, considerándose a tal efecto el Ayuntamiento como una única unidad de trabajo.

#### *Ámbito de aplicación temporal*

Art. 4. La duración del presente convenio colectivo será del 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007.

#### *Criterio de interpretación*

Art. 5. Las condiciones establecidas forman un todo orgánico indivisible, y para su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 6. Se establece como vía de diálogo y entendimiento el arbitraje, previo al planteamiento de conflictos sociales o al ejercicio de acciones jurisdiccionales, según se articula en el Anexo 1 de este convenio colectivo.

Art. 7. Cualquiera de las partes firmantes de este convenio podrá denunciarlo, por escrito, para su revisión.

En caso de denuncia y hasta la aplicación de un nuevo convenio colectivo, continuará en vigor el presente.

Si ninguna de las partes hiciera uso de la facultad de revisar el convenio, éste se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales, incluidas tanto las cláusulas normativas como las obligacionales, pudiendo denunciarse durante el último trimestre de cada prórroga.

No obstante, será de aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro convenio colectivo que lo sustituya.

### *Comisión de Seguimiento*

Art. 8. Dentro del plazo de quince días desde la entrada en vigor del presente convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo que entenderá de todas las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo.

Dicha Comisión estará formada por un mínimo de dos representantes de cada una de las partes, Corporación y delegados de Personal con representatividad en el Ayuntamiento de Ajalvir y de todos sus organismos y patronatos firmantes del presente convenio colectivo. Cada una de las partes podrá invitar, en virtud del mayor conocimiento de los temas de que se trate, a otras personas con carácter de asesores.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes. Dicha reunión se celebrará obligatoriamente dentro de los siete días siguientes a su petición. Ambas partes podrán hacer públicas sus propuestas relacionadas con temas de trabajo y funcionamiento de la Comisión.

Tanto los órganos de la Corporación, como todos los trabajadores, deberán cooperar con los miembros de la Comisión.

Para el mejor desempeño de sus funciones, los miembros de la Comisión podrán dirigirse o personarse en cualquier centro o dependencia, investigar y comprobar los datos, proceder al estudio de expedientes y fondos documentales, así como solicitar información tanto oral como escrita que en ningún caso podrá serles denegada.

Los acuerdos adoptados por la Comisión de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del convenio, obligarán a las partes en los mismos términos que el presente acuerdo y serán recogidos en un acta e incluidos en éste como Anexos.

Integran el ámbito de competencias de la citada Comisión el desempeño de las siguientes funciones:

1. Interpretación del texto del convenio colectivo en su aplicación práctica.
2. Resolución definitiva y vinculante para las partes signatarias de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión.
3. La facultad de anexionar al convenio nuevos acuerdos si los hubiera.
4. Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado.
5. Realización de informes acerca del grado de aplicación del convenio, de las dificultades encontradas y elaboración de propuestas para la superación de las mismas.
6. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio, así como cualquier otra que pueda serle atribuida al amparo de las disposiciones que en el futuro se promulguen.

Se procederá a la elaboración del Reglamento de la Comisión de Seguimiento, en el marco de dicha Comisión, en el que quedará regulado, al menos, lo relacionado con su estructura orgánica.

### **Capítulo 2**

#### *Tiempo de trabajo*

##### *Calendario de trabajo*

Art. 9. El calendario laboral será el que el organismo competente de la Administración Central o Autonómica, en su caso, determine para la Comunidad de Madrid, con las peculiaridades establecidas en este convenio colectivo.

##### *Jornada laboral*

Art. 10. La jornada laboral, dentro de los límites establecidos en las disposiciones vigentes aplicables, vendrá determinada en cómputo semanal de horas, y en su distribución diaria, por la naturaleza, características específicas y exigencias del funcionamiento de los distintos servicios.

Art. 11. La jornada laboral común obligatoria será de treinta y cinco horas en cómputo semanal, una vez descontados los días de vacaciones, permisos y fiestas, y sin perjuicio de las jornadas especiales.

Durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos incluidos, la jornada será para todos los trabajadores municipales de ocho a quince horas, excepto para los trabajadores que por el servicio específico se realizan en lugares de ocio, centros de enseñanza, que se desarrollará obligatoriamente en otras horas distintas a las anteriores.

Art. 12. Cada trabajador municipal dispondrá de un período de treinta minutos diarios para descanso. En los centros de trabajo se dispondrán los turnos necesarios entre los trabajadores para este tiempo de descanso que, en ningún caso, será compensable económicamente ni acumulable como tiempo de libranza.

Art. 13. El horario laboral de los diversos servicios municipales será el vigente en cada uno de ellos y se acomodará a lo prescrito en los artículos anteriores, a la vista de las necesidades de los servicios. Las acomodaciones deberán ser negociadas con la Comisión de Seguimiento.

Se mantiene el margen de diez minutos en el horario de entrada en los servicios que no tengan establecido el horario flexible.

Con carácter general se entiende que el turno de noche comenzará a las veintidós horas.

Art. 14. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, y en las semanas de las fiestas patronales, se reducirá la jornada habitual a la mitad. La Comisión de Seguimiento negociará los horarios especiales para los trabajadores.

Se establecerá un turno rotativo para los puentes que se den a lo largo del año, debiendo quedar siempre al menos la mitad del personal en el desempeño de sus funciones.

El calendario de puentes se establecerá al inicio de cada año y antes del 15 de enero.

La jornada será de ocho a quince horas el día anterior a las fiestas de carácter nacional o autonómico y sin perjuicio de las jornadas especiales.

Art. 15. Sin perjuicio del tratamiento que se acuerde para las jornadas especiales, queda garantizada con carácter general la libranza de sábados y domingos como días de descanso semanal. Los trabajadores que por necesidades del servicio deban trabajar algún sábado y/o domingo serán compensados con la libranza de un día, por cada uno de estos días trabajado, que disfrutará en la semana siguiente.

Asimismo, podrá establecerse otro tipo de compensación, previa negociación y acuerdo en la Comisión de Seguimiento.

Los servicios que en la actualidad se vienen prestando en turnos, mantendrán su régimen de prestación de servicio como hasta ahora.

Art. 16. En tanto no se implante el sistema mecanizado de control horario en algunos centros de trabajo, la comprobación de asistencia, puntualidad y permanencia de los trabajadores municipales se llevará a cabo mediante el sistema de firmas, que será supervisado por la Comisión de Seguimiento.

Art. 17. El incumplimiento del horario dará lugar a las responsabilidades pertinentes.

#### *Tarjetas de identificación*

Art. 18. Todo trabajador municipal, durante la jornada laboral, irá provisto de la tarjeta de identificación personal, que deberá portar en lugar visible. La administración municipal proveerá de la referida tarjeta a todo trabajador municipal.

### **Capítulo 3**

#### *Vacaciones, permisos y excedencias*

##### *Vacaciones*

Art. 19. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de veintidós días laborales o, en su caso, en la proporción que corresponda cuando no se prestase servicio el año completo, computándose como mes completo las fracciones inferiores.

Art. 20. Las vacaciones se disfrutarán, con carácter genérico, en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, pudiendo dividirse en dos períodos, a iniciativa del trabajador y la aprobación de la Comisión de Seguimiento.

Podrán ser fijadas fuera de aquel período por iniciativa y voluntad del trabajador municipal, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y sea estimado por la Comisión de Seguimiento.

Art. 21. Los trabajadores adscritos a centros de trabajo que cierren dentro del período vacacional, estarán obligados a disfrutar necesariamente sus vacaciones en esas fechas.

Art. 22. Cada servicio, a través de su Departamento Central del Área correspondiente, remitirá antes del 1 de mayo el plan anual de vacaciones al Departamento de Gestión de Personal para su control.

Los trabajadores del mismo servicio y unidad se pondrán de acuerdo entre ellos para la distribución de las vacaciones. En caso de que el acuerdo no fuera posible se empleará el sistema de rotación anual comenzando por orden de antigüedad.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador padeciese una situación de incapacidad temporal, dictaminada por la Seguridad Social, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiera durado esta situación, con excepción de los cuatro primeros días.

Será condición inexcusable, la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que ésta se produzca, o justificante expedido por el médico de la Seguridad Social.

El trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista al finalizar sus vacaciones, de no continuar en situación de incapacidad transitoria.

Los días que hubiera durado la incapacidad temporal, descontados los cuatro primeros, se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezca el Ayuntamiento y el trabajador.

#### *Permisos y excedencias*

Art. 23. En materia de permisos y excedencias, se estará a lo regulado por la legislación vigente aplicable en cada momento y a lo que se dispone en los artículos siguientes.

#### *Permisos retribuidos*

Art. 24. La mujer trabajadora municipal tendrá derecho a un permiso por alumbramiento y gestación de ciento diecinueve días naturales de duración. La trabajadora en estado de gestación será trasladada del puesto de trabajo siempre que su permanencia en él suponga riesgo para la vida o integridad del feto o la suya propia y tendrá derecho a permiso retribuido para asistir a la preparación al parto en los casos que no sea posible la asistencia fuera del horario laboral y se acredite mediante certificado médico. La trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a elegir sus vacaciones reglamentarias.

En caso de modificarse la duración del permiso de maternidad por la normativa estatal, podrá seguir disfrutando por este concepto siete días más de lo establecido en la misma.

En el supuesto de algún tipo de adopción o de acogimiento del menor, si el acogido tiene una edad inferior a seis años, este permiso tendrá una duración de dieciséis semanas, contadas, a su elección, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución por la que se constituya la adopción. En el caso de que ambos responsables de la acogida familiar trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y en los límites establecidos en la Ley 39/1999.

Por enfermedad se deberá presentar la baja médica a partir del cuarto día de duración de la misma y los partes de confirmación correspondientes, así como los justificantes de asistencia a consulta médica hasta el tercer día.

Art. 25. Por matrimonio o inscripción en el registro como pareja de hecho, del trabajador/a se concederá un permiso de quince días naturales.

Art. 26. Se dispondrán de seis días de libre disposición al año que podrán ser disfrutados por el trabajador municipal, previo conocimiento y aprobación de la Comisión de Seguimiento.

Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

Cuando, por razones del servicio, no se disfrute el mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse en los primeros quince días del mes de enero siguiente, pudiendo establecerse los turnos correspondientes por la Comisión de Seguimiento.

Art. 27. Los días 24 y 31 de diciembre y Sábado Santo permanecerán cerradas todas las oficinas y servicios municipales.

En caso de que tales días de diciembre fuesen sábado o domingo, se compensarán individualmente con sendos días de libranza.

Se garantiza a todos los trabajadores municipales, además de los dos días de descanso semanal (sábado y domingo, como norma general), los catorce días de libranza por los festivos determinados por el calendario laboral, a que hace referencia el artículo 9 de este texto, siendo su disfrute en la semana siguiente al día festivo y designado por la Comisión de Seguimiento.

Art. 28. El Ayuntamiento, previa consulta con la Comisión de Seguimiento y previa justificación, concederá permisos retribuidos en los supuestos y con la duración que a continuación se indican:

1. Por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día en Madrid o provincia y tres días naturales en cualquier otro lugar, uno de los cuales deberá coincidir con la fecha de celebración del matrimonio.

2. Por nacimiento de un hijo, tres días naturales en la Comunidad Autónoma de Madrid o cinco en cualquier otro lugar.

3. Por enfermedad muy grave u operación quirúrgica grave, justificadas mediante certificado médico, de un familiar hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de tres días. No obstante, la Comisión de Seguimiento evaluará y concederá, si lo estima necesario, más días.

4. Por fallecimiento, tres días naturales en Madrid o provincia, cinco días naturales si es en otro lugar, y ocho días naturales si es fuera de la Península.

5. Por asistencia a cursos y congresos relacionados con la promoción y formación profesionales del trabajador, en los términos señalados en el artículo 36 siguiente, hasta un máximo de siete días al año.

6. Para asistencia a congresos sindicales, un máximo de ocho días al año.

7. Por trámites previos por razón de matrimonio, divorcio, separación y traslado o cambio de residencia habitual, dos días.

8. El trabajador o la trabajadora municipal con hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones.

Sólo en caso de que la madre no haga uso de este derecho, podrá el trabajador que tenga un hijo menor de nueve meses solicitar que se le conceda dicha pausa de una hora, y se le concederá siempre que se justifique su necesidad.

9. Por exámenes relacionados con estudios oficiales o convocados por organismos públicos, el día de celebración del examen.

10. Por deberes públicos de carácter inexcusable, ordenados por la autoridad competente, el tiempo legal indispensable.

11. Por el tiempo necesario por asistencia a consultorio médico por parte del trabajador o hijos en edad escolar debiéndose justificar tal asistencia por el facultativo que se trate.

A tenor del Código Civil, se considera de primer grado de consanguinidad, padres e hijos, y segundo grado de consanguinidad, abuelos, nietos y hermanos; primer grado de afinidad, suegro, yerno y nuera, y segundo grado de afinidad, cuñados. Se entiende por convivencia de hecho la que se justifique con certificado de convivencia y alta en la declaración de situación familiar que se acredite ante el Ayuntamiento.

Art. 29. La petición de los mencionados permisos deberá realizarse con una antelación mínima de siete días, salvo en casos de urgencia o imprevistos.

Art. 30. Los permisos recogidos en el artículo 28 habrá que justificarlos y su concesión se efectuará por el concejal responsable del Área o, en su caso, por el alcalde, previo informe y propuesta del jefe de la Comisión de Seguimiento.

Art. 31. Por otros motivos distintos a los anteriormente señalados, los permisos se solicitarán a la Comisión de Seguimiento, que resolverá en cada caso concreto.

Art. 32. En ningún caso podrá exceder de ciento cuarenta horas (veinte días) al año la suma de los permisos contenidos en el artículo 28, que se concedan a los trabajadores municipales por las causas en él indicadas.

#### *Permisos no retribuidos*

Art. 33. Los permisos por asuntos propios no retribuidos se concederán por un mínimo de siete días y un máximo de seis meses de duración cada dos años, siempre que la ausencia del trabajador no cause grave detrimento en el rendimiento efectivo del servicio, salvo que sea con carácter urgente y debidamente justificado. En caso de que dicho permiso vaya a serle denegado, antes de la resolución definitiva se dará audiencia al interesado a través de la Comisión de Seguimiento.

Art. 34. El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o persona enferma, incapacitada, etcétera,

tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo con la reducción proporcional de haberes, entre al menos una hora diaria y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Este derecho sólo podrá ser ejercido previa justificación documentada, y por uno de los cónyuges, caso que ambos sean trabajadores municipales.

Los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener, a su solitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 35. La solicitud de los permisos no retribuidos previstos en los dos artículos anteriores deberá realizarse con una antelación mínima de treinta días naturales, salvo en los casos de urgencia debidamente justificados. En caso de que dicho permiso sea denegado por los motivos enumerados en el presente artículo la Comisión de Seguimiento deberá realizar la correspondiente notificación motivada al interesado.

#### *Excedencias voluntarias*

Art. 36. Los/las trabajadores/as municipales que cuenten al menos con un año de servicio efectivo, no tengan pendiente de reintegro alguna cantidad de anticipo reintegrable ni estén sometidos a expediente disciplinario, tendrán derecho a una excedencia que no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco. Esta excedencia se solicitará con treinta días de antelación, salvo en caso de urgencia debidamente justificada.

Durante el período en que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos los derechos y obligaciones, no percibirá remuneración de ningún tipo ni se le computará ese período a efectos de antigüedad.

El trabajador deberá solicitar su reingreso al menos con treinta días de antelación al término del plazo solicitado, entendiéndose extinguida su relación laboral si no se produjese dicha solicitud. Cuando el trabajador solicite el reingreso, tendrá derecho a ocupar una plaza vacante de su misma categoría; podrá optar entre esperar a que se produzca u ocupar una plaza vacante de categoría inferior hasta tanto se produzca. En el caso de no existir vacantes se le comunicará por escrito. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de este Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Ayuntamiento. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin a la que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### *Excedencias por servicios especiales*

Art. 37. Cuando un trabajador fijo, fijo-discontinuo o fijo a tiempo parcial, sea nombrado o elegido para cargo público, político o de representación sindical, tendrá derecho a una excedencia por prestación de servicios especiales.

La duración de esta excedencia será por el tiempo de duración del nombramiento y el interesado deberá comunicar el reingreso quince días antes de su incorporación y dentro de los dos meses siguientes a su cese en el cargo, entendiéndose extinguida su relación laboral si no se produjese dicha solicitud.

### Capítulo 4

#### *Condiciones económicas*

##### *Retribuciones básicas mensuales*

Art. 38. Se fijan en el presente convenio como retribuciones básicas mensuales las siguientes:

- Sueldo base: Acorde con la tabla expresada en el artículo 73.
- Antigüedad: A partir de la firma del presente convenio se fija una retribución de 34,26 euros por trienio trabajado, independiente del puesto de trabajo y de la función que se desempeñe.
- Complemento de especial responsabilidad: Complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

Durante la vigencia del presente convenio las retribuciones de los empleados municipales se actualizarán a fecha 1 de enero de cada año en la misma cuantía que establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos.

##### *Pagos extraordinarios*

Art. 39. Todos los trabajadores municipales tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias completas, cuya cuantía será igual al 100 por 100 sobre el conjunto de las retribuciones mensuales que se devengarán una antes del día 20 de junio y la otra antes del 20 de diciembre.

En caso del fallecimiento de un empleado municipal, la parte proporcional de dichas pagas se hará efectiva a sus derechohabientes.

Las horas extraordinarias se suprimen con carácter general, tendrán carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas por la realización de trabajos excepcionales o durante la semana de fiestas patronales en el mes de febrero y en septiembre; en caso de absoluta necesidad de realizar horas extras, el importe de la hora extraordinaria será el resultado de aplicarle el coeficiente de normales: 1,50; nocturnas o festivas: 1,75; y nocturnas en festivo: 2.

Los gastos de desplazamientos, kilometrajes, dietas y asistencias se registrarán por lo fijado con carácter supletorio en la Resolución de 28 de diciembre del 2004 de la Secretaría de Estado y Presupuestos.

##### *Cláusula de revisión salarial*

Art. 40. Sin perjuicio de lo establecido en la cláusula adicional de este convenio colectivo, anualmente se procederá a una revisión salarial en el marco de la legislación vigente, teniendo en cuenta las desviaciones que pudieran producirse sobre el IPC, buscándose en su caso fórmulas que eviten la pérdida de poder adquisitivo por parte de los trabajadores.

### Capítulo 5

#### *Prestaciones sociales*

##### *Mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal*

Art. 41. Los trabajadores municipales que se encuentren en situación de incapacidad temporal percibirán la prestación económica establecida para esta contingencia en el régimen general de la Seguridad Social.

Durante esta situación, los trabajadores afectados percibirán, en concepto de mejora a la prestación por incapacidad temporal, las diferencias que correspondan hasta alcanzar el importe de las

retribuciones por conceptos básicos y complementarios, salvo gratificaciones por servicios extraordinarios que tuvieran asignados en la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal.

Art. 42. La incapacidad temporal no altera la situación de servicio activo.

Art. 43. El trabajador municipal en situación de incapacidad temporal continuará siendo beneficiario de todas las prestaciones sociales contempladas en el actual convenio colectivo.

Art. 44. Las normas anteriores no se aplicarán a los casos de enfermedad derivada de accidentes en acto de servicio, que se regirán por su normativa específica.

#### *Ayudas por natalidad*

Art. 45. El/la trabajador/a percibirá la cantidad de 150,25 euros, de una sola vez, en concepto de ayuda de natalidad por hijo.

Art. 46. Si concurre en ambos cónyuges la condición de trabajadores municipales, sólo se devengará una ayuda por natalidad.

Art. 47. La petición deberá efectuarse en el plazo de seis meses desde la fecha del alumbramiento, transcurrido el cual queda caducado este derecho.

#### *Ayudas por minusvalía física o psíquica*

Art. 48. La ayuda para trabajadores con cónyuges o hijos con minusvalía física, psíquica o autistas iguales o superiores al 33 por 100 queda fijada en 156,26 euros mensuales.

Se podrá disfrutar de esta ayuda siempre que el minusválido no realice actividad retribuida superior al salario mínimo interprofesional fijado para cada año, ni sea titular de pensión.

La calificación de minusvalía se acreditará por dictamen emitido por las unidades de valoración del INSERSO.

Las solicitudes serán informadas por los trabajadores sociales de los servicios de Personal, quienes, en su caso, podrán recabar los informes técnicos complementarios que consideren necesarios.

Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajador municipal, sólo se devengará una ayuda.

#### *Ayuda por asistencia psiquiátrica*

Art. 49. El Ayuntamiento garantizará a los trabajadores municipales la asistencia psiquiátrica requerida por los trabajadores municipales, en tanto que la Seguridad Social y otros organismos públicos no cubran dichos servicios.

Se considera como enfermedades asimilables aquellas que se reconozcan por la Organización Mundial de la Salud.

Se garantizará a los trabajadores municipales la posibilidad, si así lo desean, de ser atendidos en los Centros de Salud del Ayuntamiento.

#### *Ayuda para prótesis, gafas y similares*

Art. 50. Los trabajadores municipales tendrán derecho a una ayuda máxima de 250 euros anuales en cualquiera de los conceptos siguientes: gafas o lentes de contacto, prótesis dentales y auditivas, ortodoncias, material ortopédico y otras ayudas.

Estas ayudas serán satisfechas en su totalidad siempre y cuando no estén cubiertas por la Seguridad Social. Si ésta se hiciera cargo de parte de los gastos, sólo se abonará la diferencia hasta completar la totalidad de los mismos, siempre que no se sobrepase la cuantía establecida para estas ayudas en el párrafo anterior.

Art. 51. La unidad familiar se entenderá comprendida por aquellos miembros que están dados de alta por el trabajador en la cadena familiar, así como las convivencias de hecho.

La cadena familiar será concretada por la Comisión de Seguimiento.

Si concurriese que varios de los miembros de la cadena familiar son trabajadores municipales, tendrá derecho a percibir cada uno por separado la cantidad que establezca el vigente convenio.

Art. 52. Las solicitudes de ayudas que no están definidas en el presente convenio colectivo, serán estudiadas por la Comisión de Seguimiento, quien, en su caso, determinará su concesión, aplicándose éstas al apartado de otras ayudas.

Art. 53. El Ayuntamiento, con la finalidad de reducir costes, podrá concertar la colaboración de empresas especializadas en la materia, previo acuerdo de la Comisión de Acción Social.

#### *Ayudas por jubilación anticipada*

Art. 54. Dentro de la promoción de empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años sin perjuicio de completar los períodos mínimos de carencia. Los trabajadores que teniendo derecho a pensión de jubilación a partir de los sesenta y tres años, según la normativa vigente, podrán jubilarse voluntariamente e incentivadamente a partir de dicha edad percibiendo en el momento de la jubilación los siguientes premios de incentivación:

- Sesenta y tres años: 3.000 euros.
- Sesenta y cuatro años: 2.500 euros.

#### *Anticipos urgentes reintegrables*

Art. 55. Con cargo a los presupuestos del Ayuntamiento, podrá concederse a los trabajadores municipales en activo anticipos por una cuantía de 2.103,54 euros, reintegrables en un plazo de veinticuatro mensualidades.

La concesión será para los siguientes motivos:

- Alquiler primera vivienda (fianza).
- Adquisición de la primera vivienda, gastos notariales, escrituras.
- Reparación de viviendas (urgentes) o que impliquen licencia de obra.
- Trámites de proceso de divorcio o separación.
- Gastos de sepelio por fallecimiento de cónyuges e hijos.
- Gastos extraordinarios producidos por siniestros.
- Gastos de enfermedad no cubiertos por la Seguridad Social.
- Contraer matrimonio.

En cualquier caso habrá de justificarse el hecho que ocasiona la petición de dicho anticipo y la posterior justificación del gasto.

Art. 56. La Comisión de Seguimiento determinará los criterios para la concesión de estos anticipos y aprobará la concesión de los mismos.

#### *Seguro accidente de trabajo*

Art. 57. El Ayuntamiento contratará una póliza de seguros, de forma que incluya a todos los trabajadores municipales desde el mismo día de la entrada en vigor del presente convenio con las siguientes características:

- Muerte por accidente: 30.000 euros.
- Invalidez por accidente: 60.000 euros.
- Infarto como accidente laboral:
  - Muerte: 30.000 euros.
  - Invalidez: 60.000 euros.

#### *Ayudas por estudios*

Art. 58. El Ayuntamiento regulará y aprobará la entrega de las presentes ayudas anuales con arreglo a los siguientes criterios:

Tendrán derecho a percibir este tipo de ayuda los trabajadores del Ayuntamiento cuyos hijos, o ellos mismos, cursen alguna de las enseñanzas que a continuación se indican:

- Guardería (de cero a tres años): 200 euros.
- Enseñanza obligatoria (de tres a dieciséis años): 125 euros.
- Bachillerato: 125 euros.
- Estudios universitarios: 300 euros.
- Escuelas oficiales: 100 euros.

El pago de las ayudas escolares se realizará entre los meses de octubre y diciembre del curso en vigor previa justificación documentada de gastos.

#### *Responsabilidad civil*

Art. 59. El Ayuntamiento realizará las gestiones necesarias para la suscripción de un seguro de responsabilidad civil por daños que puedan causar los empleados municipales en el ejercicio de sus funciones, garantizando en todo momento la cobertura a todos los trabajadores.

Art. 60. El Ayuntamiento garantiza la asistencia jurídica a los trabajadores municipales que lo soliciten y la precisaren para todo tipo de conflictos que ocasionen responsabilidad civil o penal derivados de la prestación del servicio, bien a través de sus propios servicios jurídicos, bien a través de servicios jurídicos concertados.

Capítulo 6

Condiciones y garantías sindicales

Art. 61. En cuanto a derecho de reunión, garantías y derechos sindicales se estará al contenido del Acuerdo de Garantías Sindicales firmado por los representantes de la Corporación y los representantes de las Centrales Sindicales, que recoge las disposiciones y acuerdos hasta ahora existentes en la materia.

Capítulo 7

Salud laboral

Art. 62. Por lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Administración Local de protección de los empleados públicos a su servicio frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada Ley, forman parte del derecho de los empleados públicos a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La redacción del Plan de Prevención de Riesgos Laborales será redactada por una empresa competente en la materia.

Acceso, promoción y formación

Oferta de Empleo

Art. 63. Será objeto de negociación por parte de los delegados de personal y el equipo de gobierno municipal la preparación de la Oferta Pública de Empleo que se realice anualmente en el Ayuntamiento y sus organismos autónomos, así como la plantilla presupuestada cada año.

La Oferta Pública de Empleo para cada año estará formada como mínimo por todas las vacantes producidas durante el año anterior más las plazas de nueva creación, siendo la tasa de reposición del 100 por 100. Las Ofertas Públicas de Empleo deberán realizarse obligatoriamente en el plazo máximo de nueve meses desde su aprobación.

Sistema de acceso

Art. 64. La selección del personal municipal se hará de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante la convocatoria a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en los que se garantizarán, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, potenciando la promoción interna del personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento y sus organismos.

Se negociarán las bases de las convocatorias con los delegados de personal, formando éstos parte de los Tribunales con al menos un tercio de los miembros con voz y voto.

Art. 65. La Corporación se compromete a articular un proceso progresivo de seguridad en el empleo mediante la sustitución de eventuales e interinos por trabajadores fijos, a través de la convocatoria de las oportunas pruebas selectivas, con más incidencia en las categorías con mayor proporción de interinos y tendiendo a concluir el proceso en el período 2004-2005.

En las contrataciones de trabajadores eventuales se tendrá en cuenta la lista de opositores, debidamente ordenada, que habiendo aprobado al menos una de las pruebas selectivas (exámenes), no obtuvieron plaza en la correspondiente convocatoria; cuando no sea posible por no existir dicha lista, se tendrán en cuenta los criterios de profesionalidad, formación y adaptación al puesto de trabajo conforme a lo establecido en las normas legales aplicables.

Siendo la Comisión de Seguimiento la encargada de realizar las listas correspondientes y la selección del personal.

Art. 66. La Corporación se compromete a la no utilización de las Empresas de Trabajo Temporal.

Promoción interna

Art. 67. La Corporación fomentará la promoción interna. Las pruebas selectivas correspondientes contemplarán los mecanismos necesarios en cada caso para instrumentar de una forma justa y eficaz el ascenso por promoción interna, estableciéndose la exen-

ción de aquellas materias cuyo conocimiento haya quedado suficientemente acreditado para el acceso a la categoría de origen. Cuando el sistema a utilizar sea el concurso-oposición, en la fase de concurso se valorarán, entre otros méritos, la antigüedad y el grado, así como la formación recibida.

El turno de promoción interna será separado del libre, en cuanto a listas, puntuaciones, exámenes, etcétera, asegurándose que no competirán con aspirantes de turno libre. Asimismo, podrán realizarse convocatorias independientes reservadas a promoción interna.

Art. 68. Durante la vigencia del convenio colectivo la Corporación municipal y delegados de Personal se comprometen a desarrollar el proceso que permita dedicar al trabajo propio de su respectiva categoría profesional a aquellos trabajadores que vienen desarrollando tareas distintas a las de su categoría profesional, con la excepción de aquellas personas destinadas o que se destinen a puestos adaptados y/o de segunda actividad.

Promoción profesional. Concursos

Art. 69. En el último trimestre de 2005 la Corporación elaborará la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento y de todos sus organismos y patronatos garantizándose la participación de los delegados de Personal, facilitando la Corporación los medios necesarios al efecto.

Art. 70. Los trabajadores poseen un grado personal que corresponderá a alguno de los niveles en que se clasifiquen los puestos de trabajo.

La adquisición del grado personal y la garantía de nivel de puesto de trabajo se regula de acuerdo con la legislación vigente.

Provisión de puestos

Art. 71. Los cambios de turnos o traslados de duración inferior a un mes podrán efectuarse siempre que las necesidades del servicio lo requieran, los mismos serán de carácter voluntario y serán aprobados por la Comisión de Seguimiento.

Plantilla

Art. 72. La Corporación adaptará su plantilla a las necesidades funcionales y organizativas de la misma, adoptándose las medidas oportunas para la creación de los puestos de trabajo necesarios para la prestación de servicios profesionales de carácter permanente.

Art. 73. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 69 el personal laboral sujeto a este convenio colectivo, queda encuadrado en las siguientes categorías y salarios:

NIVEL	CATEGORIA	SALARIO BASE	COMP. ESPECIAL RESPONSABILIDAD
1			
2	Titulado Superior	2.036,06	
3	Titulado Medio Especialista	1.705,91	
4	Titulado Medio	1.525,06	154,19
	Encargado General	1.525,06	385,08
5	Técnico Especialista I	1.357,65	317,65
	Encargado	1.357,65	61,19
6	Educadores	1.260,67	
	Oficial Administrativo	1.260,67	
7			
8	Monitor	1.101,25	
	Auxiliar de Obras	1.101,25	
	Auxiliar Administrativo	1.101,25	
	Ayudante de Control y Mantenimiento	1.101,25	
	Cocinero	1.101,25	
9	Auxiliar de Control	923,12	
10	Auxiliar de Limpieza	813,75	

Art. 74. La Comisión de Seguimiento nombrada al efecto estudiará todas las peticiones de jubilación anticipada que se soliciten.

Formación

Art. 75. La Corporación facilitará la asistencia a cursos y acciones diversas de formación dirigidas a todos los trabajadores municipales.

Objetivos prioritarios:

- Lograr un servicio eficiente y eficaz para dar a los ciudadanos un servicio de calidad.
- Propiciar un cambio organizativo que corresponda el reto modernizador y a las nuevas demandas sociales.
- Obtener un óptimo aprovechamiento de los Recursos Humanos del Ayuntamiento y sus organismos municipales.

Objetivos generales:

Poner a disposición de todos los empleados acogidos a este convenio los recursos necesarios para su formación, reciclaje y perfeccionamiento.

Posibilitar el desarrollo personal de todos los empleados municipales.

La formación se realizará, siempre que sea posible, en recintos de la empresa, será de carácter continuo y en horario de trabajo; en todo caso, será la Comisión de Seguimiento la que determine el horario del curso, su coincidencia o no (total o parcialmente) con el horario de trabajo, así como su voluntariedad y/u obligatoriedad, considerándose obligatorios aquellos cursos cuyo contenido sea imprescindible para el desarrollo de su puesto de trabajo, o cuando las necesidades del servicio así lo determine. Este tipo de cursos, de realizarlos fuera del horario de trabajo, la Corporación compensará las horas que se realicen fuera de dicha jornada.

El trabajador vendrá obligado a la asistencia a cursos de formación profesional específicos organizados por el Ayuntamiento y/o organismos, dentro de su horario de trabajo; de realizar dichos cursos fuera de dicho horario, se le compensará, igualmente, las horas que se realicen fuera de dicha jornada.

En el caso de que el trabajador quisiera actualizar y/o perfeccionar sus conocimientos en temas relacionados con el trabajo que desempeña, tendrá derecho a asistir, adaptando su jornada diaria al horario de los cursos, y siempre que cuente con la autorización previa de la Comisión de Seguimiento y por el tiempo necesario, considerando, a todos los efectos, dicho tiempo como tiempo efectivo de trabajo, no siendo, por tanto, recuperable a efectos de jornada semanal o anual. No obstante, todos los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento y sus organismos contarán, para la asistencia a cursos y congresos relacionados con la promoción y/o formación profesional.

El trabajador está obligado a justificar debidamente tanto la asistencia como los gastos producidos.

La empresa potenciará los reciclajes colectivos de los diferentes servicios, con el fin de contribuir a mejorar la calidad de las funciones que se desarrollen en los mismos, encaminados a dar un mejor servicio público a los ciudadanos.

## Capítulo 9

### *Premios, faltas y sanciones*

#### *Premio especial por jubilación*

Art. 76. Se establece, a partir de la aprobación por el Pleno de este acuerdo, un premio para aquellos trabajadores municipales que se jubilen del Ayuntamiento de Ajalvir y de todos sus organismos.

Art. 77. Podrán ser beneficiarios de estos premios aquellos trabajadores municipales que reuniendo los requisitos del artículo 76 lo soliciten.

Art. 78. El importe del premio, en razón de los años de servicio prestados por el trabajador, será el siguiente: 200 euros por año trabajado, con un importe máximo de 1.000 euros.

#### *Régimen disciplinario*

Art. 79. El régimen disciplinario aplicable al personal laboral será el establecido en la legislación correspondiente y específica.

#### *Cláusula de estabilidad*

Art. 80. Con el fin de evitar distintas interpretaciones del acuerdo sobre estabilidad en el empleo, siguiendo las instrucciones de nuestros servicios jurídicos, hemos redactado el siguiente texto:

En virtud del principio de igualdad de todos/as los/as trabajadores/as que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Ajalvir y en todos los organismos, sea cual fuere su régimen jurídico, el Equipo de Gobierno Municipal, así como los responsables de dichos organismos municipales, se obligan a que, en caso de despido del personal laboral a ellos adscrito, declarado improcedente por la jurisdicción social, la opción entre la readmisión o la indemnización corresponderá, en todo caso, al/la trabajador/a, el/la cual quedará automáticamente readmitido/a tanto si ejercita la opción en este sentido, como si no ejercitase opción alguna.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—La Comisión de Seguimiento será única para todo el Ayuntamiento de Ajalvir y de todos sus organismos y patronatos,

ejerciendo sus funciones coordinadas en el ámbito del personal funcionario y laboral, en la forma que se determina en este convenio colectivo, y que establezcan sus reglamentos.

Segunda.—Todos los derechos recogidos en el presente convenio colectivo referidos a cónyuges, hijos y familiares de trabajadores se consideran de igual aplicación a las convivencias de hecho que se justifiquen con certificado de convivencia y alta en la declaración de situación familiar que se acredite ante el Ayuntamiento, o por cualquier otro medio admitido en derecho.

Tercera.—En el caso de que la Corporación optara por encomendar la atención de los accidentes laborales y enfermedad profesional a una mutua patronal, éste será consensuado con los delegados de Personal y su adjudicación será realizada conforme a la legislación vigente.

Cuarta.—En línea con lo establecido en el Acuerdo Colectivo de la Comunidad de Madrid con sus trabajadores, el Ayuntamiento tras la correspondiente negociación consignará, para cada año de vigencia en este convenio colectivo, un fondo que se destinará a la financiación de incentivos para la mejora de productividad y rendimiento de la totalidad de la plantilla, atendiendo a la consecución de objetivos.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Las situaciones jurídicas determinadas por lo establecido en el presente convenio colectivo tendrán efectos a partir de su vigencia, salvo en los casos que expresamente se prescriba otra cosa.

## DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas municipales que regulen materias o cuestiones incluidas en el presente convenio colectivo y se opongan al mismo.

## DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Del presente acuerdo se dará traslado a todos los trabajadores que tengan personal a su cargo, los cuales serán responsables de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones, incurriendo si no en las medidas disciplinarias correspondientes.

Segunda.—La revisión de los artículos anteriormente enunciados se adaptará al vigente convenio regulador de las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Ajalvir y de todos sus organismos y patronatos para el Personal Laboral.

Tercera.—Cualquiera de las partes firmantes de este convenio colectivo, podrá formular denuncia expresa del mismo de acuerdo con la legalidad vigente.

## ANEXO I

### CLÁUSULA DE GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO, ARBITRAJE Y PAZ SOCIAL

La Corporación y los delegados de Personal expresan su compromiso de intentar llegar a acuerdos en defensa de los intereses de los ciudadanos y empleados municipales mediante las vías del diálogo pacífico y constructivo. Para ello se establecen los siguientes mecanismos de diálogo y arbitraje:

1.1. Las discrepancias sobre la interpretación del acuerdo convenio y el convenio de los empleados laborales debidas a circunstancias sobrevenidas se estudiarán en primer término en la Comisión de Seguimiento del convenio, que agotará todas las vías posibles de acuerdo.

1.2. Si en un plazo razonable, nunca superior a dos meses, no se alcanzara ningún compromiso en la Comisión de Seguimiento del convenio, ésta, por acuerdo unánime de sus componentes, podrá recurrir al arbitraje en los términos establecidos en el punto siguiente, respecto a las siguientes materias:

Toda controversia sobre aplicación e interpretación del convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo y los conflictos que puedan dar lugar a la convocatoria de una huelga.

1.3. El arbitraje mencionado en el párrafo anterior será realizado por un órgano compuesto por dos miembros. El nombramiento de cada uno de ellos corresponderá a cada una de las

partes de entre expertos en materias de derecho laboral y administrativo. Para ser efectivo el nombramiento debe ser aceptado por la otra parte, en un plazo máximo de quince días. El nombramiento de estos árbitros podrá ser permanente o nombrados para cada asunto a arbitrar.

Los árbitros dispondrán para emitir su arbitraje de un plazo de veinte días, prorrogable por otros diez días más, si así lo solicitasen.

En todo el proceso de arbitraje la Corporación y delegados de Personal representativos en ella se remiten a lo contenido en la Legislación vigente sobre arbitraje y mediación. Los costes del arbitraje correrán a cargo de la Corporación.

1.4. La Corporación y los delegados de Personal expresan su compromiso de respetar escrupulosamente el proceso de arbitraje absteniéndose de realizar acción alguna que pueda suponer entorpecimiento o presión externa a la tarea de los árbitros.

(03/387/06)

## **Consejería de Empleo y Mujer**

### **DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER**

Resolución de 19 de enero de 2006, de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Empleo y Mujer, por la que se procede a la corrección de errores de la Resolución de 9 de enero de 2006, de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Empleo y Mujer, por la que se hace pública convocatoria para la licitación del contrato de consultoría y asistencia denominado "Evaluación de IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Comunidad de Madrid, 2002-2005" (excepto el Área 5 y su Anexo, Programa de Acciones contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid, 2001-2004).

Advertido error de transcripción en la citada Resolución, procede la rectificación de la misma en los siguientes términos:

BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de fecha 18 de enero de 2006, número 165, reseña de inserción 01/144/06, página 76:

El apartado 2.a) "Descripción del contrato" del citado anuncio, debe ser: Realización, durante el año 2006, de un servicio de evaluación del IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Comunidad de Madrid, 2002-2005, excepto el Área 5 y su Anexo (Programa de Acciones contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid, 2001-2004). El objetivo que se pretende conseguir mediante esta acción es conocer el grado de cumplimiento y realizar la validación técnica de las acciones programadas para cada uno de los objetivos del citado IV Plan.

El apartado 11 "Portal informático o página web donde figuren las informaciones relativas a la convocatoria o donde pueden obtenerse los pliegos" del citado anuncio, debe ser: <http://www.madrid.org/>

En consecuencia, los plazos contenidos en el citado anuncio comenzarán a contarse a partir del día siguiente a la fecha de publicación de esta corrección.

Lo que se hace público en aplicación del artículo 105.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Hágase público para su general conocimiento.

Madrid, a 19 de enero de 2006.—La Secretaria General Técnica de la Consejería de Empleo y Mujer, Rosario Jiménez Santiago.

(03/1.751/06)