

## Consejería de Servicios Sociales

### ORGANISMO AUTÓNOMO SERVICIO REGIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

Resolución de 23 de octubre de 2003, de la Gerente del Servicio Regional de Bienestar Social, por la que se hace pública la adjudicación del contrato de obras de: Instalaciones de protección contra incendios en la R.PP.MM. de Parla.

1. Entidad adjudicadora:
  - a) Organismo: Servicio Regional de Bienestar Social.
  - b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Contratación del Servicio Regional de Bienestar Social.
  - c) Número de expediente: 08-CO-00011.2/2003 (931/26-08/0-03).
2. Objeto del contrato:
  - a) Tipo de contrato: Contrato de obras.
  - b) Descripción del objeto: Instalaciones de protección contra incendios en la R.PP.MM. Parla.
  - c) Lote: No procede.
  - d) Boletín o Diario Oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 9 de julio de 2003.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
  - a) Tramitación: Ordinaria.
  - b) Procedimiento: Abierto.
  - c) Forma: Concurso.
4. Presupuesto base de licitación: Importe total, 421.173,29 euros.
5. Adjudicación:
  - a) Fecha: 2 de octubre de 2003.
  - b) Contratista: "Elecnor, Sociedad Anónima".
  - c) Nacionalidad: Española.
  - d) Importe de adjudicación: 315.879,97 euros.

Hágase público para general conocimiento.

Madrid, a 23 de octubre de 2003.—La gerente del Servicio Regional de Bienestar Social, PD (Resolución 3468/2003, de 13 de octubre), la Directora del Departamento Económico-Administrativo, Rosa Gómez Barduzal.

(03/28.377/03)

## Consejería de Trabajo

Resolución de 14 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Boadilla del Monte, personal laboral (código número 2812052).

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Boadilla del Monte, personal laboral, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 27 de julio de 2001, 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 7.2.a) del Decreto 254/2001, de 8 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo, 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 octubre de 2003.—El Director General de Trabajo, PS (Acuerdo de 3 de julio de 2003), el Viceconsejero de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

## CONVENIO COLECTIVO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BOADILLA DEL MONTE

### PREÁMBULO

Las partes firmantes reconocen que la competencia para la aprobación de los Presupuestos del Ayuntamiento de Boadilla del Monte corresponde única y exclusivamente al Pleno del mismo.

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

### ACUERDAN

1. Se reconoce el derecho a la negociación colectiva de los empleados municipales al servicio del Ayuntamiento de Boadilla del Monte.

2. Con el objeto de proceder a la negociación del capítulo I de los presupuestos del Ayuntamiento de Boadilla del Monte, la Corporación convocará al comité de empresa, con antelación suficiente que permita la negociación de los incrementos retributivos, su aplicación y distribución entre los empleados públicos. En cualquier caso, dicha convocatoria deberá realizarse al menos con un mes de antelación sobre lo señalado en el punto 4 del artículo 149 de la Ley de Hacienda Locales.

3. El proceso de negociación podrá concluir cuando las partes alcancen un acuerdo o, en caso contrario, estimen agotadas las posibilidades de lograrlo.

4. El acuerdo alcanzado sobre el capítulo I de los presupuestos del Ayuntamiento, 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; en dicho caso, se buscará un sistema de conciliación previa a la fase de laudo arbitral; esta fase de conciliación previa tendrá una duración máxima de tres semanas.

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 acuerdo general.

7. Se garantizará que en la comisión de seguimiento la toma de decisiones de eficacia general se fundamente en una mayoría cualificada de ambas partes.

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 convenio entrará en vigor una vez sea aprobado por el Pleno de la Corporación, con carácter retroactivo en su totalidad a 1 de enero de 2001, salvo que en el correspondiente artículo se dispongan otros efectos.

### Capítulo 1

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*—1. Este convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y artículo 82 y siguientes del Estatuto de Trabajadores, regula las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Boadilla del Monte para los empleados municipales.

2. Se aplicará a los empleados municipales cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio y el número de empleados municipales que lo atienda, considerándose a tal efecto el Ayuntamiento como una única unidad de trabajo.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente convenio será de aplicación al personal laboral que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Boadilla del Monte. A los empleados municipales jubilados y pensionistas les será de aplicación el artículo referente a las ayudas por sepelio o incineración.

Quedan excluidos del presente convenio el personal laboral eventual de confianza.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—La duración del presente convenio será del 1 de enero del año 2001 al 31 de diciembre del año 2004, 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 octubre del 2004, a fin de iniciar las negociaciones o deliberaciones del nuevo convenio en fecha no posterior a quince días naturales contados a partir de la fecha de la denuncia.

Los efectos económicos derivados de la aplicación de los preceptos contenidos en el presente convenio, lo serán a partir del 1 de enero de 2001, salvo que en el correspondiente artículo se dispongan otros efectos.

Art. 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 renegociadas, 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.

Art. 5. *Cláusula de garantía "ad personam".*—Se respetarán las situaciones personales que excedan de las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de sucesivos convenios.

Art. 6. *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 los empleados públicos de esta Corporación.

En todo caso, el Acuerdo Marco Regional para el Personal de las Administraciones Locales, suscrito entre la Federación de Municipios de Madrid y los sindicatos de 6 de abril de 2001, será vinculante.

Art. 7. *Irrenunciabilidad.*—Se tendrá por nula y por no hecha la renuncia por parte de los empleados públicos 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 convenio, resolución o cláusula que impliquen condiciones menos beneficiosas.

Art. 8. *Comisión de seguimiento.*—Se constituye una comisión de seguimiento que tendrá carácter paritario, integrada por representantes de la Corporación y del comité de empresa, siendo su presidente el concejal de Personal o concejal en quien delegue.

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

La comisión de seguimiento podrá elaborar un reglamento para su mejor funcionamiento.

La comisión estará integrada por dos miembros del comité de empresa y paritariamente por el mismo número de miembros por parte de la Corporación, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Art. 9. *Reuniones de la comisión de seguimiento.*—Las reuniones se celebrarán bimensualmente, salvo si por parte de la Corporación o del comité de empresa 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/o el comité de empresa o por solicitud de la mayoría de los miembros del mismo, solicitando la convocatoria con dos días de antelación. Obligatoria-mente la reunión extraordinaria se celebrará antes de cinco días hábiles de la fecha de solicitud.

Se podrán celebrar reuniones conjuntas entre las comisiones de seguimiento del presente convenio colectivo y del acuerdo de funcionarios, teniendo la Corporación que igualar el número de representantes o mediante el voto ponderado para que exista la paridad.

Art. 10. *Funciones de la comisión de seguimiento.*—La función de esta comisión de seguimiento será velar por la aplicación de lo establecido en el presente convenio y la de interpretar y desarrollar sus normas, cuando surjan dudas en su correcta aplicación, sin perjuicio de las competencias de la Corporación.

Ante los posibles supuestos de discrepancias que puedan producirse sobre la interpretación de este convenio por parte de la comisión de seguimiento, ambas partes podrán llegar al acuerdo de nombrar mediador.

Previamente a la aprobación por el Pleno de la Corporación de la relación de puestos de trabajo o plantilla orgánica y los

presupuestos municipales, se remitirán los borradores al comité de empresa y se convocará esta mesa con una antelación de tres días hábiles, con la finalidad de negociar en lo relativo a:

- a) Actualización de la plantilla (clasificación, número de puestos).
- b) Plan anual de provisión y/o promoción de los puestos vacantes de nueva creación y los sistemas de selección.
- c) Las retribuciones básicas y complementarias que correspondan aplicar a cada puesto de trabajo.

Igualmente de las siguientes materias:

- a) Incremento o variación de las retribuciones de los empleados municipales, con los límites establecidos en las Leyes de Presupuesto y demás normas de aplicación.
- b) Determinación y aplicación de las retribuciones.
- c) Clasificación de los puestos de trabajo.
- d) La Oferta de Empleo Pública del año entrante.
- e) Determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.
- f) Sistemas de ingreso, provisión y promoción en los términos establecidos en la legislación vigente.
- g) Control de modalidades de contratación, nombramientos de interinos, control y seguimiento de las bolsas de trabajo, análisis y propuesta a la Corporación de incorporación en plantilla de aquellos contratos que superen los doce meses.
- h) Propuesta sobre derechos sindicales y de participación.
- i) Medidas sobre salud laboral.
- j) Preparación y diseño de los planes de empleo.
- k) Distribución de la jornada diaria y horario.
- l) Aquellas que expresamente se mencionan en el presente convenio.
- m) Materias que en general afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los empleados públicos municipales con la Corporación.
- n) La determinación de las prestaciones y de todas aquellas materias que afectan de algún modo, y en el ámbito de las competencias de la Corporación, a la mejora de las condiciones de vida de los empleados jubilados.

Art. 11. *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 acuerdo o de alguno de sus artículos, el convenio quedaría sin efecto en las partes afectadas y su contenido debería ser reconsiderado en plazo no superior a treinta días.

## Capítulo 2

### Tiempo de trabajo

Art. 12. *Calendario laboral.*—Serán fiestas las señaladas en el calendario laboral oficial. Los días 24 y el 31 de diciembre y Sábado Santo, permanecerán cerradas las oficinas y servicios municipales, a excepción de los servicios que habitualmente se prestan en festivos. En caso de que tales días de diciembre fuesen domingo, se compensarán individualmente con sendos días de libranza.

Asimismo, y en compensación por los días 24, 31 de diciembre y Sábado Santo, los servicios que trabajen podrán librar dos días, a su elección, por día trabajado.

Art. 13. *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 servicios.

2. Respetándose el cómputo anual, y sin carácter de permiso retribuido, a petición del interesado, previo informe de la dirección de Recursos Humanos, y oída la comisión de seguimiento, se podrá conceder acumulaciones de las jornadas de trabajo efectivo, con un máximo de diez días, teniendo preferencia los mayores de quince años de servicio al Ayuntamiento.

3. Por razones determinadas del servicio y para su buen funcionamiento, la Corporación establecerá los servicios que deben realizar horarios especiales, previo informe motivado de la dirección de Recursos Humanos y con negociación previa de la comisión de seguimiento. Anualmente, antes del 31 de enero se comunicará a la comisión de seguimiento las modificaciones y se establecerá el horario, régimen de trabajo, calendarios y fiestas en el plazo

máximo de tres meses desde la notificación; el resultado figurará como Anexo al presente convenio. Los trabajadores adscritos a los servicios afectados, estarán obligados a su cumplimiento, y el horario pactado en cómputo anual no podrá exceder del general establecido.

4. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo que tenga asignado un complemento específico que comporte una jornada normal podrá ser autorizado a realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida de las nueve a las catorce horas, o las equivalentes si el puesto desempeñado está sujeto a turnos, percibiendo el 75 por 100 del total de sus retribuciones.

5. Con carácter de jornada recuperable en cómputo anual podrá otorgarse hasta un máximo de cuatro días al año a cada empleado municipal de entre las fechas que se fijen por la comisión de seguimiento.

En todo caso, tal autorización no podrá ser coincidente para más del 35 por 100 de los empleados adscritos a cada servicio o unidad administrativa. El jefe del servicio del solicitante manifestará su conformidad. La recuperación de este horario podrá efectuarse tanto previamente al disfrute de los días, como con posterioridad.

El procedimiento será el previsto para los permisos recuperables previstos en el artículo 21.

Art. 14. *Horario de trabajo.*—Se acuerda para el año 2001 el mismo horario de trabajo y jornada laboral que en 2000, sin perjuicio de los ajustes que la comisión de seguimiento establezca en orden a su regulación de acuerdo con el calendario vigente, aplicándose los mismos criterios para los años 2001, 2002, 2003 y 2004, y teniendo en cuenta las condiciones de trabajo de los diferentes puestos de trabajo.

La entrada tendrá un margen de cortesía de quince minutos entre las siete cincuenta y cinco horas y las ocho y quince horas, en la jornada genérica de mañana, con aplicación analógica para el resto de jornadas.

Art. 15. *Tiempo efectivo.*—1. Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo es tiempo de trabajo efectivo.

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

3. El tiempo 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 quince minutos diarios por turno. En la negociación de cada calendario específico se acordarán la necesidad del solape.

4. El tiempo empleado en Juzgados por situación relacionada con la función desempeñada, se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

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

6. El descanso semanal será de dos días, excepto en jornadas especiales, preferentemente en sábado y domingo.

7. Cada empleado público municipal dispondrá de una pausa de treinta minutos diarios, computables como tiempo efectivo de trabajo.

8. En los servicios cuya secuencia de trabajo sea continuada e impida el abandono del proceso operativo por parte del empleado público, salvo que éste sea relevado momentáneamente, la pausa de treinta minutos podrá adecuarse al negociar el respectivo calendario específico.

9. Cuando el trabajador no complete la jornada diaria de trabajo, excepto en los casos de licencia retribuida prevista en la legislación vigente, su salario se verá mermado proporcionalmente al tiempo dejado de trabajar, dando previa audiencia al trabajador por un plazo de diez días, aplicándose el procedimiento sancionador, en su caso.

Art. 16. *Pausa entre jornadas.*—Como principio general, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas, salvo acuerdo en contrario.

Art. 17. *Penosidad horaria.*—Se entenderá por trabajo en período nocturno el efectuado entre las veinte y las ocho horas de la mañana en horario de invierno (período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de marzo) y entre las veintidós y las seis horas en horario de verano (período comprendido entre el 1 de abril y el 30 de septiembre), 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 y los domingos; la jornada se entenderá entre las veinte horas del día anterior hasta las veinte horas del mismo día.

### Capítulo 3

#### *Vacaciones, licencias, permisos y excedencias*

Art. 18. *Vacaciones.*—Todos los empleados municipales tendrán derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio activo, de una vacación retribuida de un mes, o de los días que en proporción les correspondan si el tiempo de servicio fuera menor, a razón de 2,5 días por mes trabajado.

Las vacaciones anuales retribuidas podrán disfrutarse a lo largo de todo el año a petición del empleado municipal, si bien preferentemente en el período de julio a septiembre.

El Ayuntamiento tendrá por razones excepcionales, previo conocimiento de la comisión de seguimiento, la potestad de elegir quince días a su criterio, premiándose en este supuesto con diez días más de permiso en total al empleado municipal.

La vacación anual podrá disfrutarse en un período o en varios, a elección del interesado, sin que ninguno de ellos sea inferior a siete días. La suma total de dichos períodos será de treinta y un días naturales, computándose cuatro fines de semana. No podrán adicionarse al período vacacional días de libre disposición.

El comienzo y terminación del derecho al disfrute de las vacaciones será forzosamente dentro del año natural que correspondan. Excepcionalmente, por razones del servicio, la finalización del disfrute de las mismas podrá prorrogarse hasta el 31 de enero del año siguiente. No podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las siguientes.

Para determinar dentro de un servicio los turnos de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

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

Con carácter general, antes de la primera quincena del mes de marzo todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación, elevarán al responsable de su unidad administrativa una comunicación formal en la que expresarán su opción personal al período de vacaciones anuales.

Recibidas estas opciones, cada área o servicio, antes del 15 de abril, pondrá en conocimiento de la delegación de personal, a través de la dirección de Recursos Humanos, el período vacacional de cada empleado público a su cargo, el jefe de servicio manifestará su conformidad.

No obstante lo dispuesto en los dos párrafos anteriores, cuando las vacaciones se disfruten en otro período del año, deberán solicitarse con un mes de antelación.

Los jefes de servicio pondrán en conocimiento de la delegación de personal, a través de la dirección de Recursos Humanos, las variaciones que se produzcan con antelación suficiente.

Se podrá alterar el período vacacional, a solicitud del empleado público, siempre que el servicio lo permita. El jefe del servicio del solicitante manifestará su conformidad.

El empleado público tendrá derecho al retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad temporal y a la interrupción del período de vacaciones regladas cuando mediase hospitalización justificada no voluntaria superior a cuatro

días, para reanudarlas posteriormente hasta completar los días que le resten, sin que signifiquen modificación para otro trabajador.

Tendrá preferencia a la acomodación del disfrute de las vacaciones el empleado público hasta que el hijo cumpla veinticuatro meses. Igualmente tendrá preferencia el empleado público en situación de separación legal o divorcio, a la acomodación del disfrute de las vacaciones a los períodos de custodia de sus hijos.

En todo caso se necesitará, previa justificación de estas circunstancias, conformidad del jefe de servicio.

El personal temporal 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. En este mismo caso, se abonará a los herederos legales, cuando cualquier funcionario sometido al ámbito de aplicación del presente acuerdo fallezca antes de disfrutar su período vacacional.

Art. 19. *Cómputo de licencias y permisos.*—1. Todas aquellas licencias que sean de un día comprenderán el total de la jornada laboral.

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

Art. 20. *Permisos retribuidos.*—Se establece el siguiente régimen de permisos retribuidos, con un máximo de veinte días anuales, salvo estudio de la comisión de seguimiento:

1. Para concurrir a exámenes liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, oposiciones, concursos y demás procesos de selección de personal de cualquier Administración Pública durante los días de su celebración, aun cuando sea compatible con la jornada laboral o la noche anterior, en el supuesto de trabajo nocturno.
2. Dos días naturales consecutivos por traslado de su domicilio habitual o trámites previos a matrimonio, aportando justificante acreditativo.
3. Por muerte o enfermedad grave de un familiar:
  - a) Si es cónyuge o parentesco en primer grado, cuatro días, y seis días si ocurriera fuera de la Comunidad de Madrid.
  - b) Si es de segundo grado, tres días, y cinco días si ocurriera fuera de la Comunidad de Madrid.
  - c) Para los apartados anteriores, se concederán ocho días si es fuera de la península.

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

En los supuestos que por enfermedad grave se produzcan hospitalizaciones de larga duración de los familiares, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, según las necesidades.

Se concederá permiso por enfermedad grave cuando medie hospitalización o sea acreditada por médico competente la gravedad de la enfermedad.

En caso de hospitalización de un familiar, la comisión de seguimiento estudiará el caso, pudiendo ampliar, en su caso, el período arriba expresado.

4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal. Se entenderá por deber de carácter público y personal:
  - a) Citaciones a Juzgados, Tribunales de Justicia, Comisarías o cualquier otro organismo oficial.
  - b) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
  - c) Asistencia a las 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) Expedición de documentos públicos (DNI, permiso de conducir, notaría, etcétera).

5. Cada año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente se podrá disfrutar hasta ocho días por asuntos propios (o la parte proporcional cuando corresponda) no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa comunicación a la dirección de Recursos Humanos, y teniendo en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo, siendo necesario que el jefe del servicio del solicitante manifieste su conformidad.

6. Por nacimiento o adopción de hijo, el padre o tutor tendrá derecho a una licencia de tres días naturales a continuación del hecho causante. Si el nacimiento tuviere lugar fuera de la Comunidad de Madrid, éste tendrá derecho a una ampliación de dos días hábiles.

Si el parto diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, el padre tendrá derecho a dos días más de permiso.

7. El personal podrá disfrutar de permiso durante el día de la celebración del matrimonio de los parientes siguientes: Padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, nietos y abuelos; si el lugar está fuera de la Comunidad de Madrid, el permiso será de tres días naturales consecutivos.

8. Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, en los términos en que se establece en la normativa vigente.

9. El personal podrá acudir durante su jornada, por necesidades propias o de menores, ancianos o discapacitados a su cargo o familiar que necesite acompañamiento, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.

10. Por razón de matrimonio propio se tendrá derecho a licencia de quince días naturales de duración, que pueden acumularse al período vacacional, y no se disfrutarán necesariamente a continuación del hecho causante.

11. Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación en los centros asistenciales de la Seguridad Social o reconocidos oficialmente, siempre y cuando se acredite que dichos centros no cuenten con horario de asistencia fuera de la jornada de trabajo de la interesada o interesado.

12. Durante la vigencia del presente acuerdo, desde el día 15 hasta el 31 de julio y desde el 1 hasta el 15 de septiembre se saldrá media hora antes, y durante el mes de agosto se saldrá una hora antes.

Las semanas de fiestas locales de San Babilés y Nuestra Señora del Rosario se saldrá una hora antes.

13. Por motivos particulares muy justificados, hasta un máximo de tres días al año.

Art. 21. *Procedimiento de tramitación de los permisos y licencias contenidas en el artículo anterior.*—Con carácter general, los permisos retribuidos establecidos en los artículos anteriores deberán solicitarse, al menos, con tres días de antelación; salvo los casos de urgente necesidad en los que no será necesario el cumplimiento del citado preaviso.

La dirección de Recursos Humanos dispondrá de impresos normalizados que deberán ser cumplimentados por el interesado, haciendo constar la clase de permiso, su duración y la causa, aportando la justificación documental pertinente, así como siendo necesario que el jefe del servicio del solicitante manifieste su conformidad.

Las solicitudes, debidamente cumplimentadas, se remitirán a la dirección de Recursos Humanos en el plazo señalado en el párrafo primero, quien, una vez comprobada la procedencia o no del permiso, la comunicará al interesado por medio del propio impreso de solicitud, justificándose, en caso de desestimación, la causa de la misma. En los casos en que, por especiales características del permiso, los documentos justificativos no puedan adjuntarse a la solicitud, se aportará el día de la reincorporación al trabajo, remitiéndolas a la dirección de Recursos Humanos.

Siempre y cuando la solicitud de permiso se haya remitido en el plazo señalado en el párrafo primero, la falta de comunicación

al solicitante en los dos días siguientes a la solicitud se entenderá como favorable.

Art. 22. *Justificación de ausencias.*—1. En los casos de enfermedad o incapacidad temporal se regulan las siguientes situaciones:

- 1.1. Ausencias aisladas de uno o dos días: El personal comunicará su ausencia y la razón de la misma a la dirección de Recursos Humanos, con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan.
- 1.2. Ausencias de tres o más días: El personal deberá presentar el parte médico de baja en el plazo de tres días contados a partir del día de su expedición; los partes de confirmación deberán ser entregados en el centro de trabajo cada siete días. De no entregarse los justificantes, se descontarán en nómina los días de ausencia faltados y aplicar el procedimiento sancionador, en su caso.

2. Si las ausencias, aun justificadas, son reiteradas, se emitirá informe por la dirección de Recursos Humanos, se trasladará el informe a los representantes de los trabajadores con propuesta firmada por la Concejalía de Recursos Humanos y proponiendo conjuntamente la solución adecuada al caso.

3. Los supuestos de licencia por maternidad no precisarán la presentación de partes intermedios o de confirmación de baja.

4. Descuentos por incumplimiento de jornada: Los descuentos por faltas de asistencia injustificadas al trabajo se determinarán de conformidad con lo dispuesto en la Ley.

Art. 23. *Protección de la maternidad.*—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, durante el embarazo, cuando exista riesgo, por mínimo que éste pudiera ser, para la salud de la madre o del feto, y siempre previa prescripción facultativa, se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo mientras dure aquél, sin que exista merma en el percibo de sus retribuciones. Asimismo, las trabajadoras tendrán derecho al cambio de la jornada nocturna a la diurna y al cambio de turno de trabajo, acompañando a la solicitud la recomendación médica.

Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo, y así lo certificase el médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Art. 24. *Licencias por maternidad (gestación, parto y lactancia).*—En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a un permiso de 119 días naturales, ampliables en dos semanas más por hijo a partir del segundo. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En los casos de disfrute simultáneo de período de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los 119 días naturales previstos o de los que correspondan en caso de parto múltiple.

El período vacacional será acumulable al período de licencia por parto o gestación, siempre que las vacaciones se efectúen dentro del año natural.

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

El personal, por lactancia de un menor de doce meses o por acogimiento en idéntico supuesto, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Por su voluntad podrá sustituir este derecho a una reducción de la jornada normal por el mismo tiempo y con la misma finalidad. Esta licencia podrá ser disfrutada indistintamente por la madre

o por el padre, en el caso de que ambos trabajen, pero en cualquier caso sólo por uno de ellos.

Art. 25. *Licencia por acogimiento familiar o adopción.*—En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de un menor de seis años, el personal tendrá derecho a un permiso de 119 días naturales ininterrumpidos ampliables a dos semanas más por hijo a partir del segundo, contadas, a su elección, bien a partir del momento de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración del permiso será, asimismo, de 119 días naturales en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o por sus circunstancias o experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tenga especiales dificultades de inserción social o familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de período de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de 119 días naturales previstos o de los que correspondan en caso de adopción múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto en el presente artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Art. 26. *Licencia por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos.*—Quien tenga a cargo un hijo o cónyuge disminuido o minusválido, cualquiera que sea su edad, tendrá derecho a un horario flexible.

Art. 27. *Licencias por enfermedad o accidente.*—1. Los empleados municipales, en los supuestos de enfermedad o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, tendrán derecho a licencia por todo el tiempo necesario para su total restablecimiento, así como por el período de sustanciación del pertinente expediente de incapacidad permanente, pudiendo la Corporación hacer uso, con carácter previo, de todos los medios legales de garantía con el fin de proceder al reintegro de las cantidades anticipadas.

2. Dichas licencias podrán ser controladas por la Corporación en la forma que se estime oportuna.

3. En caso de baja por enfermedad, accidente o baja maternal los empleados municipales percibirán el 100 por 100 de las retribuciones.

Art. 28. *Licencias sin retribución.*—1. Podrán concederse, previo informe del jefe de servicio respectivo que manifieste su conformidad, licencia sin retribución, sin que el período máximo de la misma pueda exceder de seis meses cada tres años o un año cada cinco. Dicha licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su inicio, y resolverse como mínimo con quince días de antelación a dicha fecha. Su denegación deberá ser motivada, previa audiencia del interesado e informe de la comisión de seguimiento.

En el caso de que el cónyuge o familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, que habitualmente convivan con el empleado municipal, padezcan enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, dicha licencia sin sueldo podrá prorrogarse hasta un año, no constituyendo el período de prórroga causa de alta especial en el régimen previsor. A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

2. Podrán concederse licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

3. Las licencias a las que se refiere el presente artículo serán computables a efectos de antigüedad.

Art. 29. *Reducción de jornada.*—1. El personal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o familiares que requieran especial dedicación, previa declaración del órgano correspondiente de la administración sanitaria, tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones.

2. Asimismo, tendrá derecho a la reducción anteriormente referida el personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo algún disminuido físico, psíquico o sensorial que supere el 33 por 100 de minusvalía acreditada por órgano competente y no desempeñe actividades retribuidas.

3. En el caso de guarda legal de menores de seis años, únicamente se disfrutará este derecho cuando se acredite, por órgano competente de la administración sanitaria, que el menor requiere especial dedicación.

4. Igualmente, el personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, podrá acogerse, previa certificación de este extremo, a la reducción de hasta la mitad de su jornada, con disminución proporcional de retribuciones.

5. Las disminuciones de jornada previstas en este artículo son incompatibles entre sí y podrán ser disfrutadas por cualquiera de los miembros de la pareja, siempre que demuestren que no es utilizado por el otro al mismo tiempo, excepto en el supuesto contemplado en el apartado 4.

Art. 30. *Situaciones administrativas.*—Las situaciones administrativas en las que se pueden encontrar los empleados municipales del Ayuntamiento de Boadilla del Monte se ajustarán a lo establecido en el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

#### Capítulo 4

##### Condiciones económicas

Art. 31. *Disposición general.*—Las retribuciones de los empleados municipales al servicio del Ayuntamiento de Boadilla del Monte experimentarán el incremento que, en su caso, fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2001 y sucesivos.

1. Cláusula de revisión salarial: En el período de vigencia del presente convenio, y siempre que lo permitan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, en el supuesto de que las retribuciones del personal al servicio de la Administraciones Públicas, fijadas por las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, sean superadas por los índices generales del precios al consumo, registrados en cada uno de los años de vigencia del convenio, se negociará una revisión para los/as empleados/as de la Corporación.

2. Pagas extraordinarias: Todos los trabajadores municipales tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias completas anuales, cuya cuantía será igual al 100 por 100 sobre el conjunto de las retribuciones mensuales, excepto las horas extraordinarias.

El mismo hipotético incremento y durante el mismo período será de aplicación a las retribuciones complementarias de carácter fijo y periódico determinadas para cada uno de los puestos de trabajos municipales, excluido el complemento de productividad.

Art. 32. *Fondo para la mejora de la prestación de los servicios públicos.*—Al objeto de mejorar la calidad de los servicios públicos que posibilite la máxima atención al ciudadano y una mejora en la gestión, objetivos a los que deben ir dirigidos todos los esfuerzos de la Administración, en la que resulta necesario la implicación del personal a su servicio, se constituirá anualmente un fondo en los presupuestos municipales. Dicho fondo, con los criterios de distribución negociados por la comisión de seguimiento, y que una vez constatada y evaluada trimestralmente, será singularizado en su estudio por la dirección de Recursos Humanos, elevándose su ejecución al órgano competente y aplicándose con efectos de 1 de enero de 2001.

Art. 33. *Complemento de específico.*—La cuantificación del mismo se reseñará en los presupuestos anuales del Ayuntamiento y Organismos Autónomos.

Art. 34. *Servicios extraordinarios.*—Tienen la consideración de servicios extraordinarios, de conformidad con lo establecido en

el artículo 35 del Estatuto de Trabajadores, los realizados fuera de la jornada normal para cada servicio, 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 o en nocturno, y cuatro horas si se han realizado en festivo y nocturno.

Excepcionalmente, y con la previa autorización de la Alcaldía u órgano delegado, el empleado municipal tendrá derecho al abono, en su caso, de servicios extraordinarios, bajo el concepto retributivo de gratificación, en los casos en los que las necesidades del servicio no permitan la compensación horaria.

El pago de los servicios extraordinarios se realizará por grupos, quedando establecidos de la siguiente forma:

- Grupo E: 3.000 pesetas/hora.
- Grupo D: 3.375 pesetas/hora.
- Grupo C: 3.750 pesetas/hora.
- Grupo B: 4.125 pesetas/hora.
- Grupo A: 4.500 pesetas/hora.

En caso de que dichos servicios se realicen en horario nocturno, festivo o sábado, dichas cantidades se incrementarán en un 15 por 100.

Si dichos servicios se realizan en horario nocturno y festivo se incrementarán en un 25 por 100.

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

La Corporación informará trimestralmente a la comisión de seguimiento sobre los servicios extraordinarios a realizar, con antelación suficiente a la fecha de realización, negociando los puestos de trabajo sustitutorios a incluir en la Oferta Pública de Empleo, para disminuir o anular en lo posible tales trabajos extraordinarios.

Las cantidades arriba expresadas entrarán en vigor el día siguiente al de la aprobación por el Pleno de la Corporación.

Art. 35. *Trabajos de categoría superior e inferior.*—1. La realización de trabajos de categoría superior e inferior responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.

2. La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de categoría superior no podrá exceder de seis meses. Transcurrido este plazo se convocará, mediante el procedimiento que corresponda, convocatoria de ascenso para cubrir, de forma definitiva, el puesto superior, excepto en los casos en que la realización de estos trabajos se deba a ausencia temporal del titular.

3. El mero desempeño de una categoría superior nunca consolidará el salario, ni el grado, entendiéndose que mientras se realiza será percibida la diferencia de complementos de la categoría superior durante el tiempo que lo desempeñe. El único procedimiento válido para consolidar una categoría superior es la superación de un procedimiento selectivo de acuerdo con lo legalmente establecido.

4. Ningún trabajador podrá realizar trabajos de su categoría inmediatamente inferior durante un período superior a quince días. Transcurrido el período citado, el trabajador no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta transcurrido un año. Tampoco se le reducirá el salario en la parte proporcional inferior que correspondiese a la categoría inferior y durante el tiempo que lo desempeñe.

Art. 36. *Complemento de antigüedad.*—1. El personal comprendido en este convenio colectivo percibirá aumentos periódicos por cada tres años de servicio como complemento de antigüedad.

2. El cómputo de antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

- a) La fecha inicial será la de ingreso en el Ayuntamiento.
- b) Para el cómputo de la antigüedad a efectos de aumentos periódicos se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en el Ayuntamiento, y considerándose efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador/a haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus centros de trabajo, licencia en baja transitoria, por accidente o enfermedad. Igualmente será computado el tiempo de excedencia especial por nombramiento de cargo público o sindical, así como

el de prestación de servicio militar. También se reconocerán como antigüedad los servicios previos en cualquier Administración del Estado.

- c) Se le computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro del Ayuntamiento, en período de prueba por el personal temporal cuando éste pase a ocupar plaza de plantilla en el Ayuntamiento.
- d) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1 del mes siguiente en que cumpla cada trienio.
- e) Se convalidarán los servicios previos en otras Administraciones Públicas una vez se ingrese en este Ayuntamiento.

Art. 37. *Indemnización por razón del servicio.*—Los trabajadores municipales podrán percibir indemnizaciones correspondientes a servicios prestados a la Corporación.

Art. 38. *Pluses.*—Tanto el concepto como la cuantía de los mismos se definirán en la relación de puestos de trabajo.

## Capítulo 5

### Prestaciones sociales

Las cantidades que se determinan en el presente capítulo se aumentarán anualmente en la medida que lo haga el índice de precios al consumo.

Si concurriese en ambos cónyuges la condición de empleado municipal, sólo se devengará una ayuda en relación a becas, natalidad y discapacidad.

Art. 39. *Subvenciones sanitarias.*—Se establece una subvención por empleado municipal de un máximo de 50.000 pesetas anuales, para atender necesidades de prótesis dental, gafas u otras.

Para su percepción será necesario aportar, junto con la solicitud, fotocopia de la factura, además del original para su cotejo, receta médica o informe del facultativo que justifique el tratamiento.

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 las mismas, siempre que no sobrepase la cuantía establecida para estas ayudas en el párrafo anterior.

Aquellas otras ayudas que no estén definidas en el presente artículo serán estudiadas por la comisión de seguimiento, quien, en su caso, determinará su concesión.

El Ayuntamiento concederá una ayuda de 42.000 pesetas para acondicionamiento de vehículo particular a todos aquellos funcionarios que tengan un grado de minusvalía superior al 33 por 100. Dicha ayuda no podrá volver a solicitarse hasta transcurridos cinco años desde la anterior.

Art. 40. *Subvenciones por nupcialidad, natalidad o adopción:*

- a) Natalidad o adopción. El trabajador/a percibirá una cantidad por una sola vez, en concepto de ayuda por natalidad, que será:

Grupo o equivalente	Cantidad (pesetas)
A	25.000
B	27.000
C	29.000
D	31.000
E	33.000

- b) Nupcialidad. El trabajador/a percibirá una cantidad por una sola vez, en concepto de ayuda por nupcialidad, que será:

Grupo o equivalente	Cantidad (pesetas)
A	20.000
B	22.000
C	24.000
D	26.000
E	28.000

Art. 41. *Subvenciones por discapacidad.*—La subvención para trabajadores con cónyuge o hijos con minusvalía físicas, psí-

quicas o autistas superiores al 33 por 100, queda fijada en la siguiente tabla. La calificación de la minusvalía se justifica según el dictamen emitido por las unidades de valoración de la Seguridad Social. Las solicitudes serán informadas por los asistentes sociales, quienes, en su caso, podrán recabar los informes técnicos complementarios que sean necesarios. La concesión de estas subvenciones, una vez determinadas e informadas, serán competencia de la comisión de seguimiento.

En todo caso, este tipo de subvención cuantificada en la siguiente tabla no podrá destinarse para tratamientos cubiertos por la Seguridad Social, y en caso de que ésta o algún otro órgano concediese subvenciones, el Ayuntamiento tan sólo concederá la diferencia hasta cubrir el montante de la cantidad expresada en la tabla abajo reseñada.

Grupo o equivalente	Cantidad (pesetas)
A	25.000
B	27.000
C	29.000
D	31.000
E	33.000

Art. 42. *Seguros.*—La Corporación se compromete a cubrir con una cantidad de 4.500.000 pesetas con efectos 1 de enero de 2001, bien directa, bien indirectamente, cualquiera de los siguientes riesgos:

- Muerte, invalidez laboral y permanente derivada de enfermedad común en cualquiera de sus grados, invalidez laboral y permanente derivada de accidente de trabajo en cualquiera de sus grados.
- En caso de fallecimiento por cualquier causa, incluido accidente, o de invalidez absoluta, se abonará al beneficiario designado por el trabajador el capital asegurado.

Se entregará una copia de la póliza de seguro correspondiente a cada empleado público.

Igualmente la comisión de seguimiento buscará fórmulas compensatorias para que a todos aquellos trabajadores que conduzcan vehículos, y por razón del servicio, su carné o permiso de conducir le sea retirado por sentencia judicial, se les indemnice por dicho motivo y por el período de su retirada.

Art. 43. *Asistencia letrada.*—La Corporación garantizará la asistencia jurídica especializada a los trabajadores/as que la precisaran por razón de conflictos derivados del servicio, salvo que sea imputable al trabajador por conducta dolosa o negligente de éste, haciéndose cargo la Corporación de los honorarios profesionales.

La asistencia a los juicios derivados de conflictos de la prestación del servicio, se considerará a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo y siempre que la asistencia se produzca en días libres del trabajador procederá una compensación económica o como horas extras, en las siguientes cuantías:

1. Asistencia a juicio en Juzgado de paz: Dos horas.
2. Asistencia a juicio en Juzgados de Móstoles: Cuatro horas.
3. Asistencia a juicio en Juzgados de Madrid: Seis horas.

El Ayuntamiento aportará las fianzas exigidas judicialmente a sus empleados cuando estuvieren procesados por hechos derivados del ejercicio de su cargo.

Art. 44. *Responsabilidad civil.*—Se mantendrá un seguro de responsabilidad civil para todos los empleados municipales. En caso de que por cualquier circunstancia no hubiera cobertura de seguro, su falta sería suplida por el Ayuntamiento.

Se entregará una póliza del seguro a cada empleado municipal.

Art. 45. *Ayudas a la formación de empleados.*—Con el fin de promover la formación de los trabajadores municipales y en coordinación con los programas de formación del personal, se establecerán convocatorias y se incluirá en el presupuesto municipal una partida destinada a la formación del personal.

Los principios y normativas que hayan de regular los planes de formación, así como el proceso de participación en los mismos, será elaborado por los jefes de departamento y aprobados por la comisión de seguimiento.

Art. 46. *Becas*.—Anualmente se publicarán las convocatorias de ayudas para estudios de los trabajadores municipales, de sus hijos y huérfanos de edades comprendidas entre los cero y los veintitrés años, cuya concesión deberá atenerse a las cantidades expresadas en la siguiente tabla. En todo caso, el montante máximo de el concepto que se reseña en el presente artículo será de 7.000.000 de pesetas.

La comisión de becas estudiará las solicitudes planteadas en base a la importancia de los estudios a realizar, el aprovechamiento académico y la situación económica familiar del solicitante, dictaminando la oportuna resolución.

Grupo o equivalente	Guardería y Educación				Estudios universitarios (pesetas)
	Infantil (pesetas)	Educación Primaria (pesetas)	ESO (pesetas)	Bachiller (pesetas)	
A	22.500	30.000	30.000	37.500	75.000
B	24.000	32.000	32.000	40.000	80.000
C	27.000	36.000	36.000	45.000	90.000
D	28.500	38.000	38.000	47.500	95.000
E	30.000	40.000	40.000	50.000	100.000

Art. 47. *Solicitud de becas*.—Las becas escolares se solicitarán durante el cuarto trimestre de cada año en impreso facilitado por el Área de Recursos Humanos.

Para acceder a las becas se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) El empleado deberá acreditar en el momento de solicitar la beca el hecho de estar cursando su hijo los estudios beca-bles recogidos en el artículo anterior.
- b) Igualmente, que el hijo forma parte de la unidad familiar.
- c) El abono de las ayudas se resolverá en un plazo máximo de seis meses desde la solicitud.

Art. 48. *Anticipos y préstamos*.—La Corporación habilitará una partida presupuestaria de 18.000.000 de pesetas destinada a anticipos y préstamos para los trabajadores/as.

A) Anticipos:

- Se podrán percibir anticipos a cuenta de las retribuciones mensuales devengadas, que podrán solicitarse a partir del día 15 de cada mes, para ser descontado en la nómina inmediata siguiente. Podrán solicitarse hasta un máximo de seis al año, salvo en casos excepcionales apreciados por la comisión de seguimiento.
- Anticipo de hasta dos mensualidades completas previa justificación de la necesidad. El plazo para reintegrar la cuantía solicitada será de catorce meses y su concesión corresponde al alcalde-presidente, no pudiendo solicitar otro hasta no haber cancelado el anterior.
- Anticipo de hasta 250.000 pesetas reintegrables en veinticuatro mensualidades, sin interés, con un mes de carencia: Previa justificación de la necesidad y estudio de la comisión de seguimiento, su concesión corresponderá al alcalde-presidente, no pudiendo solicitar otro hasta no haber cancelado el anterior.

B) Préstamos:

- Se tendrá derecho a percibir préstamos reintegrables sin intereses siempre que el Ayuntamiento no tenga operaciones de crédito o tesorería. Cuando tenga operaciones de crédito, se fijará el tipo de interés legal en vigor.
- Los préstamos se solicitarán con objeto de atender necesidades urgentes plenamente justificadas de hasta 600.000 pesetas, siendo reintegrables en sesenta meses, no pudiendo solicitar otro hasta pasado un año después de su amortización. Por circunstancias extraordinarias se podrán ampliar estas cantidades previo informe de la comisión de seguimiento.
- La petición deberá estar justificada y su estudio corresponde a la comisión de seguimiento y su concesión corresponde al alcalde-residente.

Se entienden por necesidades urgentes las siguientes:

- a) Matrimonio, tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial.

- b) Adquisición, obras de reparación o conservación de vivienda habitual.
- c) Gastos de notaría, impuestos, registro y demás gastos de adquisición de vivienda habitual.
- d) Asistencia médica o internamiento hospitalario.
- e) Gastos por fallecimiento de cónyuge o hijos.
- f) Adquisición o reparación de vehículo propio.
- g) Las causas citadas que dispensan de la prueba de perentoriedad no son excluyentes, pudiendo existir otras cuya perentoriedad, en cambio, deberá ser probada; quedando a criterio de la comisión de seguimiento la motivación de la causa, por lo que podrá pedir los oportunos justificantes a los empleados que hubieren solicitado dichos préstamos.

En el plazo de un mes de la disposición o abono del préstamo el empleado deberá justificar documentalmente, en la Concejalía de Personal, que el préstamo ha sido destinado al fin por el que fue solicitado; si no se justifica documentalmente o se da al préstamo una finalidad distinta a la expuesta en la solicitud, el Ayuntamiento puede declarar vencido el préstamo y solicitar su devolución inmediata, anotando en su expediente personal para futuras solicitudes de préstamos, pudiendo quedar inhabilitado durante tres años para solicitar otro.

Se considerarán, además, causas de vencimiento anticipado, con solicitud por el Ayuntamiento de su devolución inmediata: El cese voluntario, forzoso o jubilación del trabajador, la excedencia o permiso superior a tres meses.

Art. 49. *Permiso de conducir*.—A los empleados municipales que, posteriormente a su ingreso, se les cambie de funciones y que para estas nuevas se les exija por la Corporación o por Ley un permiso de conducción distinto al requerido en las normas de ingreso, se les abonará la obtención del nuevo permiso, por una sola vez y para una sola matrícula; en caso de que exista más de un aspirante, habrá un concurso entre ellos para establecer el orden de prioridad.

Asimismo, el Ayuntamiento se hará cargo de los gastos de renovación del permiso de conducir para aquellos empleados cuyo cumplimiento de su función lo requiera.

Art. 50. *Ayuda para servicios municipales*.—El empleado municipal disfrutará de un carné familiar para el acceso gratuito a las instalaciones municipales, teniendo que pagar el 50 por 100 del coste estipulado de las actividades deportivas, culturales, sociales y lúdicas organizadas o subvencionadas directamente por el Ayuntamiento.

Art. 51. *Dietas y kilometraje*.—Cuando por razón del servicio el trabajador haya de efectuar desplazamientos a localidad distinta de aquella donde presta sus servicios, devengará las dietas correspondientes.

Durante la vigencia del presente convenio, las dietas se ajustarán a lo establecido legalmente. Los valores actuales expresados en pesetas, según Resolución de 22 de enero de 2001 (“Boletín Oficial del Estado” de 24 de enero de 2001), son los siguientes:

	Alojamiento (pesetas)	Manutención (pesetas)	Dieta completa (pesetas)
Grupo segundo .....	9.800	6.100	15.900
Grupo tercero .....	7.400	4.600	12.000
Grupo cuarto .....	7.400	4.600	12.000

Todos los empleados municipales que en el desarrollo de su trabajo efectúen desplazamientos con su propio vehículo, percibirán por el concepto de kilometraje la cantidad de 28 pesetas por kilómetro.

En todo caso, este artículo se actualizará conforme a la Ley.

Art. 52. *Asignación presupuestaria para asistencia social*.—Durante los años de vigencia del presente convenio queda establecida una asignación de 5.000.000 de pesetas anuales para atender necesidades sociales de los empleados municipales, previa aprobación de la comisión de seguimiento.

Art. 53. *Premio especial.*—Se establece un premio especial a los veinticinco años de antigüedad en la Administración, consistente en el disfrute por una sola vez de catorce días naturales a tomar durante el año natural de cumplimiento del servicio, así como una placa conmemorativa y un regalo.

Se establece un premio especial a los cincuenta años de antigüedad en la Administración, consistente en el disfrute por una sola vez de treinta días naturales a tomar durante el año natural de cumplimiento del servicio, así como una placa conmemorativa y un regalo.

Art. 54. *Jubilaciones.*—Los empleados con derecho a pensión de jubilación a partir de los sesenta y dos años, según normas de la Seguridad Social, podrán jubilarse voluntaria e incentivamente a partir de dicha edad, percibiendo en el momento de la jubilación los siguientes premios de incentivación:

- A los 62 años: 1.200.000 pesetas.
- A los 63 años: 1.000.000 pesetas.
- A los 64 años: 800.000 pesetas.

Las solicitudes dirigidas al órgano competente deberán formalizarse al menos tres meses antes del cumplimiento de las edades señaladas anteriormente. Coincidirá el acto de jubilación, voluntariamente solicitada, con el cumplimiento de la edad.

Se abonará una paga extraordinaria, consistente en las retribuciones de una nómina normal, a todos los trabajadores en el momento de la jubilación.

## Capítulo 6

### Condiciones profesionales

Art. 55. *Oferta de Empleo Público.*—Las necesidades de recursos humanos que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes en la Corporación, serán objeto de Oferta de Empleo Público, siempre que exista crédito presupuestario y se considere conveniente su cobertura durante el ejercicio, previa negociación con los órganos de representación.

Art. 56. *Selección de funcionarios de carrera.*—La selección y promoción se realizará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, ajustándose, en todo caso, a lo previsto en este convenio y a la normativa vigente en dicha materia.

El ingreso se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las bases respectivas previa negociación con órganos de representación que se ajustarán a la normativa vigente. El sistema de selección de personal será con carácter ordinario el de superación de pruebas selectivas concurso-oposición y, cuando se estime más conveniente, de acuerdo con la legislación vigente, se utilizará el de concurso, en razón de la naturaleza de las funciones a realizar.

En las respectivas convocatorias podrá establecerse que, una vez superada la fase de oposición o las fases de concurso y oposición, los aspirantes deban superar un curso de formación o realizar un período de práctica, los cuales podrán tener carácter selectivo y ser evaluados a efectos de obtener el orden definitivo de puntuación de los aspirantes. Ninguna de dichas fases, o ambas conjuntamente, si se establecieran las dos, podrá superar los seis meses de duración.

Quienes se encuentren en período de prácticas o desarrollando los cursos a que se refiere el apartado anterior, serán nombrados personal funcionario en prácticas y percibirán una retribución equivalente al sueldo y pagas extraordinarias correspondientes al grupo de titulación que corresponda. No obstante, si las prácticas se realizaran desempeñando un puesto de trabajo, el importe anterior se incrementará con las retribuciones complementarias correspondientes a dicho puesto.

El personal en prácticas que ya esté prestando servicios remunerados en la Administración, sin perjuicio de la situación administrativa que le corresponda, podrá optar por percibir una remuneración por igual importe de la que le correspondería en el puesto de origen, o bien la que proceda conforme a las normas señaladas en el apartado anterior.

En la Oferta de Empleo Público se reservará un cupo no inferior al 3 por 100 de las vacantes para ser cubiertas por personal con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, de modo que progresivamente se alcance el 2 por 100 de los efectivos totales de la Corporación, siempre que superen las pruebas selectivas que en su momento acrediten el indicado grado de discapacidad

y la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas correspondientes, según se determine legalmente.

Art. 57. *Selección de personal interino.*—En la selección de este personal se respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

El nombramiento de personal interino sólo podrá realizarse por causa de urgente necesidad, debidamente justificada, habiéndose negociado previamente con la comisión de seguimiento u órganos de representación.

Las condiciones o requisitos que deban reunir los aspirantes deberán ser necesariamente iguales a las exigidas para acceder como personal municipal fijo. Se considerará como mérito preferente el haber superado alguna de las pruebas de acceso a las plazas que se trate de cubrir.

Podrán realizarse bolsas de trabajo para aquellas plazas que tengan un volumen significativo de contratación o sea urgente su provisión, si así se acuerda por la Corporación y con los trámites legales correspondientes.

En las contrataciones de interinos se tendrá en cuenta, siempre que sea razonablemente posible por puntuación, la lista de opositores, debidamente ordenada de mayor a menor puntuación, que no obtuvieron plaza en la convocatoria anterior.

Art. 58. *Promoción interna.*—La promoción interna consiste en el ascenso desde cuerpos o escalas de un grupo de titulación a otro del inmediato superior o en el acceso a cuerpos o escalas del mismo grupo de titulación.

En las convocatorias se contemplará una reserva con el límite máximo establecido en la legislación vigente.

A los efectos de promoción interna, el ascenso se efectuará preferentemente por concurso-oposición o, en su caso, la realización de un curso selectivo que, en todo caso, incluirá la superación de las pruebas que se establezcan garantizando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad entre personal que posea la titulación y requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo, así como una antigüedad de, al menos, un año en el grupo al que pertenezca. Éstos son los únicos sistemas posibles para consolidar una categoría o puesto superior.

La titulación no constituirá un requisito indispensable para el acceso a categorías del grupo E al D, y desde el D al C, 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 la fase de concurso se podrá tener en cuenta como méritos, entre otros, la posesión de un determinado nivel, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad. Asimismo, se podrá eximir de aquellas pruebas o materias que ya haya superado en su oposición de ingreso a la Función Pública.

Estas convocatorias se podrán realizar independientemente de las de nuevo ingreso cuando las circunstancias así lo aconsejen.

La adscripción del personal a los puestos de trabajo se efectuará según el orden obtenido en las pruebas de selección y de acuerdo con las peticiones de los interesados, teniendo preferencia para cubrir los puestos vacantes aquellos que hayan accedido por turno de promoción interna sobre los de turno libre, previa movilidad horizontal.

Art. 59. *Relación de puestos de trabajo.*—Anualmente la Corporación procederá a la aprobación de la relación de puestos de trabajo, que contendrá, de acuerdo con las necesidades de los servicios, 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) Denominación y características esenciales.
- b) Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas.
- c) Requisitos exigidos para su desempeño y sistema de provisión.
- d) Número de dotación de puestos.

Todo ello en los términos establecidos en la vigente legislación.

La Corporación, una vez confeccionada la relación de puestos de trabajo, negociará la misma con la comisión de seguimiento, a fin de, en cumplimiento del Estatuto de Trabajadores, proceder 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 Corporación llevará a cabo los trabajos necesarios que conlleven a realizar las pruebas selectivas oportunas para reducir en un 100 por 100 el empleo temporal en el plazo de un año a partir de la firma del convenio.

- b) Determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.

Art. 60. *Provisión de puestos de trabajo.*—Los puestos de trabajo serán provistos definitivamente por el procedimiento de concurso o de libre designación y temporalmente a través de los sistemas legalmente previstos.

La provisión de puestos de trabajo requerirá que los mismos figuren detallados en las respectivas relaciones de puestos de trabajo.

Los puestos de trabajo se proveerán:

- a) Por concurso, en el que se tendrán en cuenta los requisitos y méritos exigidos en la relación de puestos de trabajo, así como la posesión de un determinado nivel o grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y, en cualquier caso, los que se consideren oportunos en relación con la idoneidad para el puesto convocado, de conformidad con la normativa y la correspondiente convocatoria.
- b) Por libre designación: Los puestos de nivel 28 y superiores, así como aquellos que así se consideren por su carácter directivo, de especial responsabilidad o confianza.
- c) Comisiones de servicio: Constituye una forma reglamentaria temporal de provisión de puestos, y procede en los siguientes casos:

- Cuando los puestos queden desiertos en las correspondientes convocatorias.
- Cuando estén sujetos a reserva por imperativo legal o pendientes de su provisión definitiva.
- Cuando el personal sea autorizado para realizar una misión por período no superior a seis meses en programas de cooperación internacional.
- Cuando, celebrado concurso para la provisión de un puesto de trabajo vacante, éste resulte desierto y su provisión fuera urgente, podrá destinarse con carácter forzoso a la persona con mejores facilidades de desplazamiento y menores cargas familiares y, en igualdad de condiciones, el de menor antigüedad reconocida. Esta comisión de servicios forzosa tendrá una duración máxima de un año, prorrogable en los términos legalmente establecidos.

Las comisiones de servicio voluntarias en puestos de trabajo no reservados legalmente tendrán una duración máxima de un año, prorrogable en los términos previstos legalmente.

La comisión de servicios finalizará por la provisión definitiva del puesto, por la reincorporación de el/la titular, por el transcurso del tiempo legalmente establecido o renuncia del comisionado o por revocación de la comisión, no procediendo la renuncia en las comisiones de carácter forzoso.

Al personal en comisión de servicios se le reservará el puesto de trabajo de origen si lo hubiera obtenido por concurso y percibirá las retribuciones correspondientes al puesto en que esté comisionado. En todo caso, para el desempeño en comisión de servicios de puestos de trabajo, el personal designado deberá reunir los requisitos generales de aquél reflejados en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo.

Las adscripciones provisionales estarán condicionadas a las necesidades del servicio y procederán en los supuestos de reingreso al servicio activo o cese en un puesto de trabajo, cuando no se obtenga otro puesto por concurso o libre designación. Para la misma deberán reunirse los requisitos exigidos para el desempeño del puesto de trabajo al que se adscribe. Los puestos desempeñados provisionalmente serán convocados de acuerdo con lo legalmente establecido.

Art. 61. *Movilidad funcional del personal por redistribución de efectivos.*—La redistribución de efectivos que conlleve la movilidad del personal asignado a determinados puestos de trabajo de uno o varios servicios, podrá llevarse a efecto como consecuencia de una mejor organización o reestructuración de los mismos, nego-

ciándose con la comisión de seguimiento o mediante concurso de traslados.

Art. 62. *Mejora de empleo.*—Cuando exista urgente necesidad de proveer puestos de trabajo y no puedan ser cubiertos interina o reglamentariamente, los empleados públicos que reúnan los requisitos de titulación establecidos en la clasificación de un puesto de trabajo vacante, integrado en un grupo superior de titulación, podrán desempeñarlo temporalmente hasta su provisión reglamentaria, la reincorporación del titular o la amortización del puesto, mediante nombramiento provisional por mejora de empleo, con reserva de su puesto de trabajo, de acuerdo con el carácter con que lo viniera ocupando. Todo ello a resultas de lo que establezca la legislación para este supuesto.

El personal laboral con nombramiento provisional por mejora de empleo, se encontrará en servicio activo en el grupo de titulación al que pertenece, percibirá las retribuciones básicas y complementarias del puesto de trabajo que desempeñe temporalmente, y en ningún caso podrá tomarse en consideración el grupo de titulación de este puesto a efectos de perfeccionamiento de trienios ni el nivel de complemento de destino para la consolidación del grado personal.

El nombramiento provisional por mejora de empleo se realizará mediante procedimiento que consistirá, al menos, en la superación de una prueba objetiva y en la valoración del currículum del interesado, con el fin de garantizar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Cuando se desempeñen funciones de superior categoría, por período superior a seis meses durante un año, u ocho meses en dos años, sin que exista vacante, se deba a sustitución de otro empleado u otra causa análoga, el trabajador podrá solicitar de la Corporación la creación de la plaza en plantilla, que, con informe favorable de la comisión de seguimiento, se confeccionará para la siguiente anualidad.

Art. 63. *Permutas entre empleados de la Corporación.*—Con el informe favorable del Área de Recursos Humanos y de los servicios de origen y destino, y a petición de los empleados municipales interesados, se podrá proceder a la permuta de destino siempre y cuando concurren los siguientes requisitos:

- Que los puestos de trabajo sean de igual naturaleza, grupo de titulación, circunstancias, funciones, forma de provisión.

La adscripción lo será con el carácter que ostentaran en su puesto de origen.

Art. 64. *Permutas con personal de otras Entidades Locales.*—Se podrá proceder a la permuta entre empleados cuando concurren los requisitos establecidos en la legislación autonómica, siempre que medie informe favorable de la delegación y servicio donde se desempeñe el puesto, que ninguno de los empleados se encuentre incurso en expediente disciplinario.

Art. 65. *Formación.*—La comisión de seguimiento es la encargada del control de los planes de formación, propondrá conjuntamente con la dirección de Recursos Humanos su estructura y contenido, correspondiendo a la dirección de Recursos Humanos su elaboración y gestión.

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

Cuando los cursos de formación o perfeccionamiento, programados por el Ayuntamiento de Boadilla del Monte, otra Administración Pública u otra institución, concertados con éstas, se realicen dentro de la jornada laboral se garantiza la no recuperación del tiempo empleado en dichos cursos, y sin que la asistencia a los mismos pueda generar en ningún caso la percepción de gratificaciones por servicios extraordinarios.

La Corporación, cuando el curso se celebre fuera del municipio, 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 aprobado por la Corporación.

El Ayuntamiento podrá, mediante cursos habilitados a tal efecto y de acuerdo con la legislación vigente, facilitar la promoción interna desde cuerpos o escalas inferiores a grupos superiores.

A su vez realizará cursos de capacitación profesional o de reciclaje para adaptación a nuevos puestos de trabajo derivados de la política de modernización de sus servicios.

En los presupuestos anuales de la Corporación se destinará una partida para formación contando, exclusivamente, con recursos propios, con independencia de subvenciones de otras instituciones.

Los empleados públicos dispondrán de los permisos necesarios, y durante el tiempo indispensable, para asistir a congresos, cursos, jornadas o seminarios de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical, siempre que los mismos estén relacionados con los cometidos del puesto de trabajo y la ausencia no cause detrimento en el servicio.

Art. 66. *Disminución de la capacidad.*—La Corporación adoptará las previsiones oportunas a fin de que los empleados/as públicos que por edad u otra razón tengan disminuida su capacidad física o psíquica para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo propios del subgrupo a que pertenezcan y adecuado a su capacidad disminuida, y siempre que se tenga la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo; ello a ser posible dentro del mismo servicio al que estén adscritos. Igualmente podrán ser destinados a otras áreas del Ayuntamiento, percibiendo todas las retribuciones básicas y complementarias inherentes a su categoría profesional.

En los servicios especiales los puestos de trabajo de carácter burocrático o auxiliar serán cubiertos preferentemente por miembros de los mismos cuya edad supere los cincuenta años, no pudiendo tener esta consideración los puestos de trabajo que requieran algún conocimiento especial. Igualmente, desempeñarán estas funciones los empleados/as que hayan sufrido una disminución de su capacidad para la adecuada prestación del servicio habitual, en tanto se mantenga esta situación, y previa comprobación por el tribunal médico.

Se atenderán preferentemente, dentro de las posibilidades de cada uno de los servicios, las peticiones de los trabajadores mayores de cincuenta años, que realicen su trabajo en período nocturno para pasar a prestar sus servicios durante la jornada diurna.

Art. 67. *Adaptación del régimen jurídico del personal del Ayuntamiento de Boadilla del Monte a la naturaleza de los puestos que ocupa.*—El Ayuntamiento de Boadilla del Monte iniciará en el ejercicio del año 2001 el proceso de funcionarización de su personal laboral.

## Capítulo 7

### Seguridad y salud en el trabajo

Art. 68. *Definiciones en materia de seguridad y salud.*—1. A efectos de lo dispuesto en el presente capítulo, se entenderá por:

- Prevenición: El conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la Corporación, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- Riesgo laboral: Posibilidad de que el trabajador 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 seriedad del mismo.
- Daños derivados del trabajo: Las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
- Riesgo laboral grave e inminente: Aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores. 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 que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.
- 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.
- Equipo de trabajo: Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
- 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:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- La naturaleza de los agentes físicos, químicos o biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente influyen en la generación de los riesgos mencionados.
- Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

h) Equipo de protección individual: Cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador 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.

2. El Ayuntamiento acometerá las actuaciones oportunas y necesarias para impulsar la preceptiva estructura organizativa municipal en materia de prevención de riesgos laborales.

Art. 69. *Actividades tóxicas, penosas y peligrosas.*—Se procurará resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de seguridad e higiene, las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad.

Tóxicas: Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento 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 incómodas, 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.

Art. 70. *Comité de salud y seguridad.*—El comité de salud y seguridad es el órgano único, paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos. Considerando que los empleados municipales tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo y que la Corporación tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos. No obstante, se estará a lo dispuesto en los reglamentos específicos legislados para actividades concretas. También podrá constituirse en ámbitos específicos de la Corporación, cuando por su situación o circunstancia lo acuerden la Corporación y los representantes de los trabajadores.

Art. 71. *Composición del comité de salud y seguridad.*—Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

La designación de los delegados de prevención deberán realizarse por la junta de personal y por el comité de empresa. El tiempo utilizado para los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en el artículo 36 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra d) del artículo 11 de la Ley 9/1987, de Órganos de Representación, y artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El comité se compone de cinco delegados de prevención, como representantes de los trabajadores, designados a tal efecto por la junta de personal y el comité de empresa, y con funciones específicas en materia de prevención de riesgos de trabajo, de una

parte, y de otra, por parte de la Corporación en número igual, debiendo ser designados:

- Un presidente, que deberá ser el delegado de personal o persona en quien delegue.
- Tres concejales designados por el señor alcalde-presidente o persona en quien delegue.
- El director de Recursos Humanos o persona en quien delegue.

Además, como miembros con voz y sin voto, podrán formar parte como especialistas en materias de prevención de riesgos laborales:

- Un funcionario con titulación superior en Ingeniería, Psicología, Ciencias de la Salud o prevención de riesgos laborales.
- Un funcionario con titulación media en Ingeniería, Psicología, Ciencias de la Salud o prevención de riesgos laborales.
- Un ATS de la oficina técnica de salud laboral.
- Un psicólogo.
- Dos técnicos de seguridad.
- Un secretario, con voz y sin voto, designado por la Corporación entre los empleados administrativos.

Art. 72. *Competencias de los delegados de prevención.*—Son competencias de los delegados de prevención:

- a) Colaborar con la Corporación en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por la Corporación, con carácter previo a su ejecución, a cerca 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 los delegados de prevención dispondrán de las siguientes facultades:

- a) Acompañar a los técnicos 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 los inspectores 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 respeto de la confidencialidad.
- c) Ser informados por el Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ello, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir del Ayuntamiento las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en el Ayuntamiento, 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.
- 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 los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar del Ayuntamiento 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 Ayuntamiento, así como al comité de seguridad y salud para su discusión en el mismo.

- g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción de acuerdos de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Ayuntamiento deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para la organización de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el Ayuntamiento 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 los delegados de prevención.

Art. 73. *Convocatoria y reuniones del comité de seguridad y salud.*—El comité de seguridad y salud establecerá la periodicidad de sus reuniones.

Salvo asunto considerado muy grave por su urgencia, la convocatoria se efectuará, como mínimo, tres días hábiles de antelación, incluyéndose el orden del día, acompañada del acta anterior y asuntos a resolver. Los acuerdos serán vinculantes para el conjunto del comité y se tomarán por mayoría. De cada reunión se levantará acta.

A título informativo, podrán asistir a las reuniones, a petición de cualquiera de las partes, los trabajadores que por su función específica puedan informar de algún asunto a tratar y sean convocados para ello.

El comité estará asistido por los técnicos y especialistas que precise 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 a dichos técnicos especialistas para asistir a reuniones o realizar trabajos que salgan fuera del normal desarrollo de su trabajo, necesitará el oportuno aviso al jefe a cuyas órdenes se encuentre el técnico o especialista.

Art. 74. *Competencias y facultades del comité de seguridad y salud.*—1. El comité de seguridad y salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Corporación.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Corporación la mejora de las condiciones con 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.

Art. 75. *Uniformidad-indumentaria de trabajo.*—La Corporación dotará al personal de la ropa adecuada para el desempeño de sus funciones, siempre que por razón de su trabajo lo necesite, estando obligado 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 e identificación 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 calidad de la ropa de trabajo se regulará previo informe técnico del comité de salud y seguridad en el trabajo.

Art. 76. *Médicos de salud laboral.*—1. La Corporación implementará el servicio de asistencia sanitaria equipado debidamente y que tendrá como misión atender, además de la promoción y prevención de la salud, los primeros auxilios y prestar las consultas de medicina laboral que soliciten los empleados públicos y las revisiones periódicas, evitando así, siempre que sea posible, desplazamientos para estos menesteres.

2. La oficina de medicina laboral fomentará campañas de vacunación entre los empleados municipales.

Art. 77. *Vigilancia de la salud.*—Se efectuará, además del obligatorio reconocimiento médico de ingreso, un reconocimiento

médico obligatorio cada año a todos los trabajadores públicos municipales, cuyo resultado deberá ponerse en conocimiento de los interesados. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo.

## Capítulo 8

### Órganos de representación

Art. 78. *Comité de empresa.*—1. El comité de empresa es el órgano representativo de los empleados/as públicos que se incluyen en el ámbito de aplicación del presente convenio. Este órgano estará compuesto por los delegados elegidos en las correspondientes elecciones sindicales.

2. El comité de empresa tendrá las competencias determinadas por el artículo 64 del Estatuto de Trabajadores.

Art. 79. *Garantías sindicales.*—1. Los miembros del comité de empresa, como representantes legales de todos los empleados municipales, 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 desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral-sindical o social, comunicándolo, en este caso, a la Corporación.
- c) No podrán ser discriminados 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 podrán ser sancionados, despedidos o trasladados 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 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 delegado sindical, éste, salvada su voluntariedad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno.

- e) Dispondrá cada miembro de un número de cuarenta 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 a la Corporación, el comité de empresa podrá acomodar el total de las horas, por cada uno de los distintos miembros en uno o varios componentes, sin rebasar el máximo total y pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de sus retribuciones. Cuando no sean miembros del comité de empresa, podrán asistir a reuniones con voz y sin voto, pudiendo delegar en el mismo horas sindicales siempre que dicho trabajador hubiera formado parte de la lista sindical en las últimas elecciones.

Los representantes del comité de empresa que sean designados para la negociación del convenio en la mesa general de negociación, dispondrán, durante el período de tiempo que duren las negociaciones, de un permiso retribuido para el adecuado ejercicio de su labor negociadora. A estos efectos la dirección de Recursos Humanos, previamente al inicio de las negociaciones, pondrá en conocimiento de las jefaturas del servicio la condición de representante del trabajador afectado y la fecha de inicio de las negociaciones.

3. La Corporación facilitará al comité de empresa los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Se dispondrá en los centros de trabajo de tableros de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y espacios visibles. Su puesta en práctica será llevada a cabo por los responsables de cada dependencia de acuerdo con los representantes de los trabajadores, al objeto de mantener el orden de los centros de trabajo.

Art. 80. *Asamblea 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 dos días hábiles.
- b) Señalar la hora y el lugar de celebración.
- c) Remitir el orden del día.
- d) Datos de los firmantes que estén legitimados para convocar la reunión o asamblea.
- e) Si en el plazo de veinticuatro horas anteriores a la fecha de la celebración de la reunión, el presidente de la Corporación o su delegado 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 de la Corporación.

2. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, además de los requisitos mencionados en el punto anterior, la solicitud deberá cumplir las siguientes condiciones:

- a) Que sea convocada la totalidad del colectivo afectado.
- b) Que el total de las reuniones que se celebren no superen las treinta y seis horas anuales. Dentro de estas treinta y seis horas podrán celebrarse asambleas denominadas urgentes. Ningún empleado municipal podrá superar estas treinta y seis horas para asistencia a asambleas.

3. Podrán celebrarse asambleas denominadas urgentes, cuando así lo estime el comité de empresa, por divergencias graves en negociaciones con la Corporación o a la vista de cualquier acontecimiento importante que afecte a la totalidad de los trabajadores o colectivos específicos con un preaviso de veinticuatro horas.

4. Están legitimados para convocar una reunión o asamblea:

- a) El comité de empresa.
- b) Cualquier grupo o colectivo de empleados municipales de la Corporación, siempre que su número no sea inferior al 40 por 100 del colectivo afectado.

Art. 81. *Cobro de cuotas.*—La Corporación efectuará el cobro de las cuotas de los afiliados a las centrales sindicales con carácter mensual mediante descuento en nómina, siempre que el interesado lo solicite y autorice, liquidando posteriormente las cantidades a dichas entidades. El interesado podrá dejar sin efecto la citada autorización mediante comparecencia al efecto en el servicio de personal, el cual comunicará a la central sindical correspondiente la nueva situación.

Art. 82. *Permisos sindicales.*—1. Los miembros del comité de empresa, delegados sindicales y afiliados elegidos para ello, dispondrán de permiso retribuido para la asistencia a congresos, cursos y jornadas de formación organizadas por las centrales sindicales.

Art. 83. *Derecho a la 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) Diez días de preaviso de huelga.
- b) La Corporación y el comité de huelga negociarán los servicios mínimos que deberán funcionar durante la huelga, aplicándose la legislación vigente.

Art. 84. *Régimen interior.*—La mesa general de negociación informará, previamente a su aprobación por el órgano competente, los proyectos de aquellos reglamentos internos que pueda necesitar cualquier servicio de este Ayuntamiento.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Los actos y acuerdos adoptados durante el período de prórroga del anterior convenio, se entenderán válidamente adoptados y no procederá su revisión por aplicación del presente convenio.

Segunda.—Las partes se comprometen a realizar la evaluación técnica de puestos de trabajo, de manera que se lleve a cabo una aplicación correcta de las personas a los puestos de trabajo, con una correcta valoración de las competencias, de manera que se obtenga la máxima información acerca del puesto desde el punto de vista de su desempeño profesional que permita se retribuyan

adecuadamente las aptitudes, conocimientos, habilidades y actitudes de los empleados públicos. Este proceso se realizará a lo largo del año 2001 por los servicios técnicos del Área de Recursos Humanos, con la información facilitada por los jefes de servicio y unidades administrativas, los informes técnicos de la comisión de seguimiento del convenio y los informes externos que se consideren conveniente y necesario.

Tercera.—Las provisiones del artículo 60, respecto a la provisión definitiva de los puestos, se harán efectivas a partir del 1 de enero de 2002, determinándose con carácter general por la Corporación, previa negociación, la máxima puntuación que puede asignarse a un concursante por años de servicios prestados en distintas Administraciones Públicas, por el grado personal, por la posesión de titulaciones académicas, por la acreditación de cursos de formación y perfeccionamiento, por méritos específicos y por la realización de entrevistas, si las hubiere.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera.—En los conflictos que puedan plantearse al interpretarse este convenio, se estará a lo establecido en el artículo 10 del presente convenio colectivo.

Segunda.—Del presente convenio se dará traslado a todos los grupos políticos con representación municipal, jefes de servicio y jefes de unidades administrativas, los cuales 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 Corporación, y una vez aprobados por el órgano competente.

Tercera.—Los Anexos al presente convenio son parte integrante del mismo, teniendo el mismo alcance jurídico que los preceptos contenidos en el mismo.

#### 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.

#### APÉNDICE

Al objeto de clarificar los grados de parentesco a que se hace referencia en el presente convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 918 del Código Civil y demás normas concordantes, se entenderá respecto del empleado municipal titular del derecho, y por similitud a los matrimonios, las parejas de hecho con justificante válido.

Línea ascendiente por consanguinidad:

- Primer grado: Padre y madre.
- Segundo grado: Abuelo y abuela.

Línea ascendiente por afinidad:

- Primer grado: Suegro y suegra.
- Segundo grado: Abuelo y abuela del cónyuge.

Línea descendiente por consanguinidad:

- Primer grado: Hijo e hija.
- Segundo grado: Nieto y nieta.

Línea colateral por consanguinidad:

- Segundo grado: Hermano y hermana.

Línea colateral por afinidad:

- Segundo grado: Hermano y hermana del cónyuge.

(03/27.696/03)

### Consejería de Trabajo

Resolución de 23 de octubre de 2003, de la Secretaría General Técnica, por la que se acuerda publicar la notificación de las Órdenes de la Consejería de Trabajo, que resuelven los recursos de alzada interpuestos que se relacionan en el Anexo adjunto.

Intentada sin efecto la práctica de la notificación en el domicilio de la destinataria de las Órdenes resolutorias de los recursos de alzada interpuestos, que se relacionan en el Anexo adjunto, se procede a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, a los efectos previstos en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 61 del mismo texto legal. A tal efecto, el contenido íntegro de las Órdenes que se notifican podrá ser examinado en el Servicio de Recursos de la Consejería de Trabajo, sito en la calle Santa Hortensia, número 30, tercera planta, de lunes a viernes, y de nueve a catorce horas.

#### ANEXO

*Destinatario y último domicilio conocido. — Número de expediente. — Número de Orden y fecha*

GMC Gestión de Mano de Obra y Construcción, Sociedad Limitada, calle Ave María, número 20, bajo, 28012 Madrid. — RA 448/02 (expediente administrativo número 5241-01/01). — Orden 7499/03, de 18 de septiembre: Desestimación del recurso.

Lo que se notifica, significándole que las Órdenes citadas agotan la vía administrativa, y que contra las mismas procederá, en su caso, recurso contencioso-administrativo, a interponer en el plazo de dos meses, contados, desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, ante la Sala correspondiente del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de conformidad con lo establecido en la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar cualquier otro recurso que estimen procedente en defensa de sus derechos.

Madrid, a 23 de octubre de 2003.—El Secretario General Técnico, Gerardo Ravassa Checa.

(03/28.265/03)

### Consejería de Trabajo

Resolución de 24 de octubre de 2003, del Director General de Trabajo, PS (Acuerdo de 3 de julio de 2003), el Viceconsejero de Trabajo, sobre el depósito de la modificación de los estatutos de la "Asociación Apicultores de la Sierra Norte de Madrid", cambiando su domicilio social a la calle Nueva, número 16, piso primero, Colmenar Viejo (Madrid).

Ha sido admitido el depósito del acuerdo de modificación del artículo 5.º de los estatutos de la citada asociación, por el que se traslada el domicilio social a la calle Nueva, número 16, primero, Colmenar Viejo (Madrid); al comprobarse que reúne los requisitos previstos en la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical ("Boletín Oficial del Estado" de 4 de abril de 1977).

El citado cambio ha sido acordado en la reunión celebrada el día 22 de marzo de 2003, por la Asamblea General. Se adjunta el acta de la citada reunión suscrita por el Secretario en funciones, don M. Ángel Herranz Colombrí, y por el Presidente, don Luis Escudero Antón.

En consecuencia, se dispone la inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y su exposición en el tablón de anuncios de esta Dirección General, fin dar publicidad a la admisión efectuada.

Cualquier interesado podrá examinar el documento depositado y obtener copia del mismo, siendo posible impugnarlo ante el Juzgado de lo social, conforme a lo dispuesto en el artículo 2 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobada por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril ("Boletín Oficial del Estado" de 11 de abril de 1995).

Madrid, a 24 de octubre de 2003.—El Director General de Trabajo, PS (Acuerdo de 3 de julio de 2003), el Viceconsejero de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/28.751/03)