

Categoría	Salario base (euros)	Plus actividad (euros)	Plus Responsabilidad (euros)	Plus productividad (euros)	Total euros/mes
Jefe de negociado	948,91	239,22	259,91	33,81	1.481,85
Oficial de primera administrativo	931,13	306,06	63,56	33,81	1.334,56
Oficial de segunda administrativo	869,36	267,88	54,82	33,81	1.225,87
Auxiliar administrativo	867,47	257,39	51,34	33,81	1.210,01
Cajero-operador	750,12	124,49	59,01	33,81	967,43

(03/29.247/02)

Consejería de Trabajo

Resolución de 11 de octubre de 2002, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo, sobre modificación del artículo 28 del convenio colectivo de empleados de Fincas Urbanas, suscrito por la Cámara Oficial de la Propiedad Urbana de Madrid, CC OO, UGT y SIEFU (código número 2808125).

El convenio colectivo del citado sector fue registrado por Resolución de esta Dirección General con fecha 5 de diciembre de 2001 y publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 16 de enero de 2002.

Con carácter previo a este registro y publicación, esta Dirección General examinó el texto del convenio y llevó a cabo cuantas comprobaciones son preceptivas, pese a lo cual no se advirtió que algunos puntos del artículo 28 de dicho convenio no se ajustaban a derecho.

Tan pronto como fue advertido este hecho, esta Dirección General requirió a las partes negociadoras para que procediesen a la rectificación de los citados aspectos del artículo 28, lo que han efectuado por medio de acta de la comisión negociadora de 12 de septiembre de 2002.

Por ello, de acuerdo con lo previsto 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; en el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, 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 el acta de 12 de septiembre de 2002 de la comisión negociadora del convenio colectivo de empleados de Fincas 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 11 de octubre de 2002.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

ACTA DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

En Madrid, a 12 de septiembre de 2002, en la sede de la Cámara de la Propiedad Urbana de Madrid, sita en la plaza de San Martín, número 4, a las dieciséis y treinta horas.

COMPARECEN

Los sindicatos:

SIEFU: Don Ángel Mancheño Tercero.

UGT: Don Rafael Saldaña Erustes.

CC OO: Don Pedro Rincón Maurelo y don Rafael del Barrio Velasco.

La Cámara de la Propiedad:

Don Ildefonso Martín García.

Don Íñigo Muniesa Franco.

Doña Isabel Hidalgo de Morillo Jiménez.

Se da comienzo a la reunión ante el requerimiento efectuado por la Dirección de Trabajo de la Comunidad de Madrid de fecha 26 de julio de 2002.

Acordando por unanimidad la mesa negociadora dar una nueva redacción al artículo 28 del convenio de empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Madrid vigente, cuyo texto tendrá el siguiente tenor:

“Artículo 28. Quedará rescindido el contrato de trabajo sin obligación de indemnizar al empleado de Fincas Urbanas en los casos siguientes:

1. Por mutuo acuerdo entre las partes.
2. Por renuncia del trabajador, debiendo mediar un preaviso mínimo de quince días. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de un día por cada día de retraso del preaviso.
3. Por jubilación del trabajador, salvo lo dispuesto en el artículo 52, debiendo mediar un preaviso por escrito de treinta días naturales. Su incumplimiento dará derecho a la empresa a realizar el descuento a que se refiere el apartado 2 de este artículo.
4. Por despido procedente del trabajador.”

La reunión se da por finalizada y en prueba de conformidad firman la presente los asistentes a la misma.

(03/25.614/02)

Consejería de Trabajo

Resolución de 11 de octubre de 2002, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Brunete —personal laboral— (código número 2810882).

Examinado el texto del convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Brunete suscrito por la comisión negociadora del mismo día 17 de enero de 2002, 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 11 de octubre de 2002.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Capítulo 1

Disposiciones generales

Art. 1. *Ámbito funcional.*—El presente convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento de Brunete.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente convenio será de aplicación a todo el personal laboral del Ayuntamiento de Brunete, cualquiera que sea el centro de trabajo o instalación en el que estén destinados.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor a partir de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento.

No obstante sus efectos serán del 1 de enero de 2002, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2003.

El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a su vencimiento. En caso de no haberse producido denuncia, y no obstante, continuará en vigor por períodos sucesivos de un año mientras no exista convenio que lo sustituya.

Art. 4. *Organización del trabajo y modificación de condiciones.*—Ambas partes, Corporación y trabajadores, se comprometen al cumplimiento y observación de las disposiciones legales vigentes en materia de organización del trabajo.

Los trabajadores del Ayuntamiento de Brunete son trabajadores del propio Ayuntamiento y no de ninguna otra institución, por lo que en ningún caso éstos podrán prestar trabajos de colaboración a otras instituciones sin el consentimiento del propio trabajador, de igual forma, cuando así fuese necesario y siempre en casos de fuerza mayor, estos trabajos no pueden perturbar en modo alguno el normal desarrollo de los trabajos efectuados por los trabajadores. Deberán contar en todo caso con el informe previo de la representación sindical.

Capítulo 2

Órganos de vigilancia

Art. 5. *Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y control.*—La comisión paritaria es el órgano facultado para la vigilancia, control e interpretación del presente acuerdo.

Estará formada por la parte social que se presentó en las elecciones sindicales que representa a los trabajadores y por otra parte representando a la Corporación. Asimismo, se acepta que tanto la Corporación como la parte social aporte el asesoramiento técnico que sea necesario. La comisión paritaria tendrá un número no superior a seis miembros, tres miembros por cada una de las partes anteriormente citadas.

La comisión paritaria se constituirá a la firma del presente acuerdo.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en las actas de cada reunión, firmadas por ambas partes, y dando publicidad a los mismos, considerándose vinculadas y anexionándose al texto del presente acuerdo.

La comisión paritaria se reunirá a instancia de una de las partes, previa comunicación del orden del día, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. Y, al menos, en sesión ordinaria una vez al trimestre.

Capítulo 3

Tiempo de trabajo

Art. 6. *Jornada y calendario.*—En materia de jornada laboral es de 37,30 horas semanales en el año 2002, existiendo el compromiso de que a partir del 1 de enero de 2003 se reducirá a 37 horas, siempre dentro de las medidas negociadoras que se vienen realizando a favor de llegar a las 35 horas semanales en un futuro.

Se establece un acuerdo sobre las jornadas y según las necesidades del servicio se consideran las siguientes:

- Jornada continuada en función del horario del Ayuntamiento, para arquitecto, arquitecto técnico, auxiliar administrativo y conductor-ordenanza.
- Jornada continuada de las 07,30 a las 14,30 horas, de lunes a viernes, y sábados alternativos de las 07,30 a las 12,30 (marzo a noviembre) para oficiales y peones.
- Jornada continuada de las 08,00 a las 15,00 horas, de lunes a viernes, y sábados alternativos de las 08,00 a las 13,00 horas (diciembre a febrero) para oficiales y peones.
- Jornada continuada de las 15,00 a las 22,00 horas, de lunes a viernes, y sábados alternativos de las 15,00 a las 20,00 horas para un oficial y un peón en turno rotativo hasta que salga la oferta de empleo público en que será cubierto dicho servicio.

- Jornada partida de 37,30 horas semanales, según necesidades del servicio, de lunes a domingo, monitores, limpiadoras, ordenanzas y conserje.
- Jornada parcial de 30 horas semanales, según necesidades del servicio, de lunes a domingo, para limpiadoras.
- Jornada parcial de 25 horas semanales, según necesidades del servicio, de lunes a domingo, para limpiadoras.
- Jornada parcial de 22,30 horas semanales, según necesidades del servicio, de lunes a domingo, para auxiliares administrativos de clínica.
- Jornada parcial de 19 horas semanales, según necesidades del servicio, de lunes a domingo, para informador cultural.

Para regularizar las tareas sobre esta cuestión se establece el criterio de la elaboración de calendarios laborales durante los meses de noviembre y diciembre para toda la plantilla laboral, contemplando los horarios de entrada y salida de cada servicio, ajustándose a la jornada laboral correspondiente pactada en este acuerdo y el resto de incidencias que puedan preverse con respecto a fiestas locales, puentes, etcétera.

El horario tendrá que ser completo, dándose un margen de cinco minutos a la entrada.

El incumplimiento del horario dará lugar a las responsabilidades pertinentes, aplicándose el convenio vigente.

Una vez puesto en funcionamiento el reloj de fichaje de entradas y salidas del trabajo se considera obligatorio para todo el personal laboral fichar las entradas y las salidas del trabajo cada vez que se realicen, aunque sean para realizar trabajos fuera del Centro, indicando la incidencia que corresponda, desayuno, enfermedad, etcétera.

El control horario se efectuará, hasta que se implante el sistema informático y siempre que por cualquier causa éste no funcione, mediante partes de firmas que serán cumplimentados por todo el personal laboral. En el caso de que algún trabajador no pudiese realizar esta cumplimentación se pondrá en conocimiento de la comisión de seguimiento para que determine la norma a seguir por este trabajador.

Art. 7. *Descansos.*—Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo urgencia o necesidad perentoria, deberán transcurrir, como mínimo doce horas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas deberá establecerse un período de descanso durante la misma de una duración de veinte minutos.

Art. 8. *Calendario laboral.*—El calendario laboral incluirá como festivos, además de las fiestas oficiales y locales, el 24 y el 31 de diciembre.

Art. 9. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta días naturales. Se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio y agosto.

Las vacaciones no podrán comenzar en domingo ni día festivo.

El trabajador podrá partir sus vacaciones anuales a lo largo del año natural, siempre que en el período de vacaciones se incluyan cuatro domingos.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico. Deberán disfrutarse dentro del año natural y no podrán ser acumuladas para el siguiente, salvo por comunicación expresa del Ayuntamiento. En casos excepcionales, previa consulta a los representantes de los trabajadores y la conformidad con el interesado.

En lo sucesivo deberán ser confeccionados y puestos en los tabloneros de anuncios a 30 de abril los cuadros de vacaciones de los trabajadores, los cuales, en el plazo de quince días podrán solicitar el cambio de fechas. Los trabajadores de un mismo servicio se podrán de acuerdo entre ellos para la distribución de sus vacaciones.

En caso de que este acuerdo no fuera posible se empleará el sistema de rotación anual, comenzando la rotación por orden de antigüedad.

Todo trabajador que no alcance un año de servicio disfrutará de la parte proporcional correspondiente al período comprendido entre la fecha de su ingreso y el 31 de diciembre.

Asimismo se acuerda el disfrute de un puente anual para los trabajadores afectados por este acuerdo. El disfrute del mismo podrá hacerse efectivo en los "puentes" propiamente dichos, o cualquier otro día, según las necesidades del servicio y de acuerdo entre ambas partes. El calendario de puentes se tendrá confec-

cionado en la primera quincena de febrero de cada año de vigencia del acuerdo.

Capítulo 4

Licencias, permisos y excedencias

Art. 10. *Permisos retribuidos*.—El trabajador, avisado con la posible antelación o en los casos imprevistos justificando posteriormente la causa, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir el salario pactado por las siguientes causas y con la duración que se cita:

- a) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge y familiares consanguíneos de hasta segundo grado, así como por nacimiento de hijos del cónyuge o adopción.
- b) Tres días naturales en caso de enfermedad grave u operación quirúrgica con hospitalización de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- d) Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho.
- e) El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, presentando el justificante correspondiente.
- f) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de la Seguridad Social, tanto al médico de cabecera como a los especialistas.
- g) Asimismo se concederá a cada trabajador una bolsa de catorce horas anuales por hijo menor de edad para su cuidado domiciliario en caso de enfermedad y previa presentación del informe del médico acreditativo de la enfermedad.
- h) Por el tiempo necesario para reconocimientos relativos a enfermedades profesionales.
- i) Dos días por traslado de domicilio habitual. Dicho permiso no podrá acumularse a los quince días naturales en caso de matrimonio, establecido anteriormente. El día se concederá si se presenta el justificante acreditativo de dicho traslado.
- j) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque 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 supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen el período de suspensión se podrá distribuir a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Tendrá derecho a permiso retribuido para asistir a la preparación del parto en los casos en que no sea posible la asistencia fuera del horario laboral y se acredite mediante certificado médico. Asimismo, en estado de gestación tendrá derecho a elegir la fecha de sus vacaciones.

Además de los señalados los que se recogen en las disposiciones legales.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones; la mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Asuntos propios

Los trabajadores afectados por el presente acuerdo tendrán derecho a seis días libres cada año por asuntos propios (los llamados “moscosos”) siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, sin necesidad de justificación, solicitándolo con seis días de antelación al disfrute previsto, entendiéndose estos seis días como trabajo efectivo para el servicio.

Asimismo y en el caso de que los días 24 y 31 de diciembre cayeran en domingo los trabajadores tendrán derecho a dos días libres más.

El servicio deberá contestar en las cuarenta y ocho horas siguientes a la solicitud en todos los casos, siendo ésta por escrito. En caso de que no se pudiese localizar al trabajador para entregarle la contestación el escrito será expuesto en un tablón de anuncios habilitado al efecto.

Esta licencia podrá disfrutarse en cualquier época del año a elección del trabajador, excepto en la segunda quincena del mes de diciembre.

Deberán disfrutarse dentro del año natural y no podrán ser acumuladas para el siguiente.

Estos días no podrán acumularse a las vacaciones ni al puente anual, ni disfrutarse conjuntamente por más de tres días laborales continuados.

Licencias por estudio

Cuando el trabajador quiera realizar estudios que no sean de carácter estrictamente relacionados con el trabajo que desempeña tendrá derecho a:

- División de las vacaciones anuales en el caso de necesidad para la realización de exámenes, pruebas de aptitud, etcétera.
- La incorporación estudiará, con la participación del órgano de representación de los trabajadores, el admitir la reducción parcial de jornada, con recuperación de las mismas, a los trabajadores que lo soliciten siempre que esto no suponga un entorpecimiento del normal funcionamiento de su trabajo.

Art. 11. *Permisos no retribuidos*.—Se establecen los siguientes permisos no retribuidos:

- El trabajador que tenga a su cuidado algún menor, anciano o disminuido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe alguna actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de jornada de trabajo hasta un máximo de la mitad con la disminución proporcional del salario correspondiente. Este derecho sólo podrá ser adjudicado a uno de los cónyuges.
- El personal que lleve un año como mínimo de servicio tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a un permiso sin

retribuciones por un plazo no superior a seis meses, siempre que haya informe favorable y vinculante del jefe del servicio correspondiente. Este derecho sólo se podrá ejercer una vez al año.

Art. 12. *Excedencias voluntarias.*—Son las que se conceden por motivos particulares del trabajador a instancia de éste, siempre y cuando lleve trabajando un mínimo de dos años en la entidad.

La petición de excedencia debe ser resuelta por la Comisión de Gobierno y según las necesidades del servicio en un plazo máximo de treinta días, a contar desde la fecha de la solicitud, y en caso de negociación tendrá que ser motivada, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas.

Durante el período que se permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, por tanto, no percibirá remuneración de ningún tipo ni tampoco se considerará dicho tiempo a efectos de antigüedad.

La excedencia no podrá ser inferior a un año ni superior a la antigüedad que el trabajador tuviese en el Ayuntamiento, con un máximo de diez años. El reingreso a su puesto de trabajo será comunicado con un mínimo de treinta días.

Art. 13. *Excedencias forzosas.*—La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad se concederá en los siguientes casos:

Por la designación o elección para un cargo público de carácter político o sindical. La duración de ésta será la duración del mandato y el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Capítulo 5

Condiciones económicas, retribuciones

Art. 14. *Conceptos salariales.*—El salario de cada trabajador estará formado por:

- Retribuciones básicas.
- Retribuciones de antigüedad en trienios reconocido en su caso.
- Retribuciones de complemento:
 - De productividad.
 - De puesto.
 - En especie.
 - Específico: disponibilidad, polivalencia, responsabilidad, etcétera.
 - De jornada partida.

Se adjuntará al presente acuerdo un listado de tablas salariales con salarios brutos anuales de las distintas categorías existentes en el Ayuntamiento.

Art. 15. *Incrementos salariales para la duración del convenio.*—El incremento salarial para cada año de la duración del convenio será el aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de Brunete en los presupuestos generales.

Asimismo se establece las retribuciones del complemento:

De productividad, una paga en marzo del 40 por 100 del salario base.

De puesto, 4.000 pesetas por mes para el personal de jornada completa y la parte proporcional para el resto.

Específico, son los incrementos salariales que se consideren para otros fines o por el desempeño de trabajos de superior categoría:

- Disponibilidad (10 por 100 del salario base).
- Polivalencia (10 por 100 del salario base).
- Responsabilidad (10 por 100 del salario base).
- De jornada partida: se establecen 10.000 pesetas mensuales para todo trabajador con jornada completa que tenga que partir su jornada por necesidades del servicio.

En especie, 30 por 100 reducido del salario base en 12 pagas, la persona que le corresponda recibirá las pagas extras completas pero tendrá que hacer frente a los gastos de los servicios que le correspondan, según las bases de la convocatoria a la que se presentó en su día, de la vivienda que ocupa.

Art. 16. *Horas extraordinarias y plus dedicación especial.*—Toda actividad realizada fuera de la jornada laboral tendrá la consideración de horas extraordinarias.

La remuneración de las horas extraordinarias que hubiera de realizar será con arreglo a las tablas salariales anexas a este acuerdo. El módulo de cálculo para su remuneración será el resultado de la siguiente fórmula: “Salario año dividido por jornada anual, cuyo resultado será el valor de la gratificación aplicándole a éste un incremento del 75 por 100”. En cuanto a las horas extras, festivas y nocturnas, el incremento será del 100 por 100.

En ningún caso las horas extraordinarias realizadas por un trabajador podrán ser un número superior a 80 horas al año.

Plus dedicación especial se considerará a aquel que el trabajador que realice trabajos especiales fuera de la jornada laboral recibirá por una sola vez, la cantidad que la comisión paritaria determina, no siendo nunca superior en cantidad a lo establecido para veinte horas extraordinarias.

Art. 17. *Compensación en bajas.*—Todo trabajador dado de baja por accidente laboral, salvo caso de negligencia manifiesta, recibirá una compensación económica de tal forma que se le garantice el 100 por 100 de sus percepciones económicas como si estuviera en activo.

Todo trabajador dado de baja por enfermedad y previa presentación de los partes correspondientes percibirá una compensación económica de tal forma que se garantice el 80 por 100 de sus percepciones económicas.

Capítulo 6

Prestaciones sociales

Art. 18. *Préstamos y anticipos.*—Se podrán solicitar préstamos por cuantía de dos meses de salario, una sola vez al año, reintegrables en 14 mensualidades, por parte de cualquier trabajador. En todo caso hasta que no se abone la cantidad del préstamo no se podrá solicitar uno nuevo.

Se concederán anticipos mensuales de salario devengado, de hasta uno al mes, que será descontado en la siguiente nómina.

Art. 19. *Fondo Acción Social.*—El Fondo Social se constituye para atender situaciones de gastos extraordinarios, circunstancias especiales que económicamente resulten difíciles de afrontar, que no están cubiertas total o parcialmente por el régimen de prestaciones de la Seguridad Social y otros conceptos que, por su coste, graven de una forma importante la economía familiar.

La gestión del Fondo Social la asumirá la comisión paritaria, estando facultada para tramitar las ayudas y administrar el mismo, así como de organizar y custodiar toda la documentación referente al Fondo Social.

La Comisión Paritaria podrá requerir la presencia de técnicos para que le asesore en todas las cuestiones que por su complejidad considere conveniente.

Serán beneficiarios todos los trabajadores afectados por el presente convenio que ocupen un puesto en la plantilla, cónyuge e hijos. Asimismo, todos los trabajadores eventuales con contrato en vigor y con un período ininterrumpido mínimo de seis meses al solicitar la ayuda.

Para el año 2001 y sucesivos se destinará la cantidad del 1,5 por 100 de la masa salarial bruto que se constituye como Fondo de Acción Social, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Marco Regional, esta dotación, en caso de superávit, no podrá acumularse para ejercicios sucesivos e irá destinada a gastos de farmacia, oftalmología, odontólogo o ayuda de enseñanza por hijos.

El importe de la asignación equivalente del 1,5 por 100 de la masa salarial que se recoge en el presupuesto general se repartirá a partes iguales entre todo el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento, previa presentación del modelo de factura que deberá comprender:

- Nombre de la empresa o profesional.
- CIF o NIF.
- Nombre y apellidos del beneficiario.
- Descripción de los trabajos realizados.
- IVA.
- Fecha y firma o sello, en su caso.

En caso de remanente y existiendo causa de fuerza mayor que justifique la utilización del Fondo de Acción Social, la Comisión Paritaria, a propuesta de la representación sindical, estudiará la aprobación correspondiente.

Se concederá una póliza de seguro de vida para los trabajadores afectados por el presente convenio con cargo al Ayuntamiento.

A la vista del desarrollo económico del Fondo Social todas las prestaciones actuales o futuras que vayan surgiendo podrán ser sometidas a modificación, previa discusión en la Comisión Paritaria.

Art. 20. *Gratificación especial.*—Se establecen los siguientes premios especiales:

Se establece una gratificación especial a los quince años de servicios ininterrumpidos desde el inicio de su actividad laboral en este Ayuntamiento consistente en la cantidad de media paga extraordinaria.

Se establece una gratificación especial a los veinte años de servicios ininterrumpidos desde el inicio de su actividad laboral en este Ayuntamiento consistente en la cantidad de una paga extraordinaria.

Se establece una gratificación especial a los veinticinco años de servicios ininterrumpidos desde el inicio de su actividad laboral en este Ayuntamiento consistente en la cantidad de una paga y media extraordinaria.

Capítulo 7

Derechos sindicales

Art. 21. *Derechos sindicales.*—Los delegados de personal son los representantes unitarios de los trabajadores del Ayuntamiento.

Los delegados de personal podrán convocar asambleas en los locales municipales durante la jornada laboral, hasta un máximo de ocho horas al año. (Dos por trimestre máximo), comunicándolo por escrito al Ayuntamiento, con una antelación de, al menos, cuarenta y ocho horas, señalando el orden del día y, en su caso, haciendo referencia si representantes sindicales ajenos a la plantilla van a intervenir en la misma.

Fuera de la jornada laboral los delegados de personal podrán convocar cuantas asambleas estimen necesarias, comunicándolo con una antelación de, al menos, veinticuatro horas y haciendo referencia si representantes sindicales ajenos a la plantilla van a intervenir en la misma.

Art. 20. *Horas sindicales.*—Los delegados de personal dispondrán de un crédito de quince horas mensuales para tareas propias de sus cargos, sin merma de sus retribuciones, teniéndose que solicitar con un mínimo con cuarenta y ocho horas de antelación y tendrán que aportar la justificación correspondiente.

Todas las actividades de los delegados de personal relacionados con su cargo se desarrollarán disponiendo del crédito horario que marca el apartado anterior. Se exceptuarán las reuniones de la comisión negociadora o, en su caso, Comisión Paritaria.

En el caso de que existiese sección sindical legalmente formalizada, tratándose de sindicatos que tengan la denominación de representativos en el ámbito estatal y con representación sindical en el Ayuntamiento, el delegado/representante de la sección sindical tendrá los mismos derechos que los delegados electos de los funcionarios.

Art. 23. *Tablón de anuncios.*—Se pondrá un tablón de anuncios en los centros de trabajo para la información de los trabajadores.

Art. 24. *Derechos de las secciones sindicales.*—Las secciones sindicales tendrán los siguientes derechos:

Si no existiera comité/delegado de personal podrán negociar acuerdos o cualquier tipo de problemática general de los trabajadores.

Podrán informar, oralmente o por escrito, repartir propaganda, proceder al cobro de cuotas y otras aportaciones con fines sindicales, dentro de la jornada de trabajo, siempre que no se perjudique el desarrollo del servicio.

Podrán convocar asambleas o reuniones con los trabajadores en locales municipales destinados al efecto, comunicándolo con cuarenta y ocho horas de antelación al Ayuntamiento y fuera de la jornada laboral.

Capítulo 8

Régimen disciplinario

Art. 25. *Régimen disciplinario.*—Se establece el siguiente cuadro de faltas y sanciones para todo el personal afectado por este convenio.

Faltas disciplinarias

Las faltas disciplinarias cometidas por los trabajadores municipales podrán ser: leves, graves y muy graves, de acuerdo con la graduación que a continuación se indica:

Son faltas leves:

- La incorrección con el público y con los compañeros, superiores o subordinados.
- La negligencia o descuido en el cumplimiento del servicio.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día en un período de treinta.
- Tres faltas de puntualidad seguidas en un plazo de treinta días, sin que exista justificación, o cinco alternas en el mismo período, siempre que suponga una pérdida de tiempo de trabajo de tres horas.
- La no comunicación por adelantado de la falta al trabajo por causa justificada, excepto en supuestos de fuerza mayor.
- La no presentación de parte de baja o confirmación en tres días desde la fecha de su expedición regular, excepto en supuestos de fuerza mayor.

Son faltas graves:

- La falta de respeto con el público, los compañeros, subordinados y superiores.
- El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos o tres días en un plazo de treinta días.
- Más de tres faltas seguidas de puntualidad durante un período de treinta días, o más de cinco alternas en idéntico período, que supongan una pérdida de tiempo de trabajo de hasta siete horas, aunque no hayan sido sancionadas.
- El abandono del puesto de trabajo durante la jornada laboral sin causa justificada.
- La negligencia en el cumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
- La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de servicio, de manera o forma que causen un perjuicio al Ayuntamiento.
- El incumplimiento o abandono de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando de ello se deriven riesgos o para la salud e integridad física del trabajador, otros trabajadores o para el público.
- La simulación de enfermedad o accidente, entendido como tal toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por ILT, por enfermedad o accidente.
- La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de las faltas graves o muy graves de sus subordinados.
- Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- La reincidencia en falta leve no prescrita, excepto las derivadas de la puntualidad y/o asistencia al trabajo.

Son faltas muy graves:

- Los malos tratos con el público, compañeros, superiores o subordinados.
- Las faltas de puntualidad no justificadas, hasta 10 seguidas en el plazo de treinta días, o hasta 20 alternas en un período de noventa días, que acumuladas supongan hasta veinticinco horas de pérdida de trabajo, aunque no hayan sido sancionadas.
- Las faltas de asistencia sin causa justificada por más de tres jornadas de trabajo no consecutivas en un período de treinta días.
- Las faltas de asistencia sin causa justificada por dos o más jornadas de trabajo consecutivas.
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como la adopción de acuerdos, manifestaciones ilegales que causen perjuicio grave a la administración o a los ciudadanos.
- La condena firme por delito doloso.
- El incumplimiento o abandono de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de ello se deriven riesgos

- graves o daños para el propio trabajador, otros trabajadores o para el público.
- h) El ejercicio de actividades públicas o privadas sin haber obtenido autorización de compatibilidad del órgano competente para su concesión.
 - i) El falseamiento y ocultación voluntario de los datos del servicio de manera que cause perjuicio al Ayuntamiento.
 - j) La realización de trabajos de cualquier índole, remunerados o no, durante los períodos de baja o ILT por enfermedad o accidente.
 - k) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
 - l) La realización de tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, en un período de noventa días.
 - m) Toda la actuación que suponga la discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condicional o circunstancia personal o social.
 - n) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
 - ñ) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas o derechos sindicales.
 - o) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio de derecho de huelga.
 - p) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
 - q) El incumplimiento de los servicios mínimos establecidos en caso de huelga, conforme a lo establecido en la legislación vigente.
 - r) La desobediencia que cause perjuicios al Ayuntamiento.
 - s) La reincidencia en falta grave no prescrita, excepto las derivadas de la puntualidad o asistencia al trabajo.

Sanciones

Con independencia de su sanción o no, toda falta de asistencia, permanencia y/o puntualidad supondrá el descuento proporcional al tiempo real dejado de trabajar de las retribuciones correspondientes, según la siguiente fórmula:

$$\text{Tiempo de ausencia} \times \frac{\text{Salario anual}}{\text{Horas año}}$$

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Apercibimiento o amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- b) Suspensión al derecho a concurrir a pruebas de ascenso por un período de hasta un año.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- b) Suspensión a los derechos de concurrir a pruebas de ascenso por un período de hasta tres años.
- c) Separación definitiva del servicio o despido.

No obstante lo anterior, en el caso de que se produjese un despido de cualquier naturaleza y el trabajador ejerza su defensa legal al empleo si producto de la misma el resultado legal fuera calificado por el tribunal competente en materia laboral de despido improcedente será el trabajador el que podrá optar libremente por la readmisión o la indemnización.

Ejercicio de la potestad sancionadora

- a) El jefe del servicio del trabajador presunto autor de una falta será el responsable de comunicar la posible comisión de ésta al órgano sancionador a través del departamento de personal.
- b) El alcalde será competente, de acuerdo con lo establecido en los reglamentos y estatutos correspondientes, para la imposición de las sanciones respecto de sus empleados siguiendo el cauce de proceso de incoación de expediente disciplinario.

- c) Cualquier trabajador podrá dar cuenta por escrito, o a través de sus representantes sindicales, de los actos que supongan falta de respeto a su dignidad humana y laboral, o de órdenes que causen perjuicio al desarrollo del servicio. El Ayuntamiento deberá proceder a una información reservada sobre el caso resolviendo sobre el mismo el alcalde, previa información a los representantes sindicales de los trabajadores.
- d) La imposición de sanciones deberá ser notificada a los representantes de los trabajadores a la vez que al afectado, así como a la sección sindical a la que pertenezca.
- e) En la presunción de las faltas graves o muy graves, previamente a la imposición de la sanción, se deberá dar audiencia al interesado, con la presencia, si éste la solicita, de un representante sindical.
- f) Previamente a la imposición de la sanción por faltas graves o muy graves el representante de los trabajadores deberá realizar informe que tendrá que ser entregado en el plazo de tres días hábiles para las faltas graves, y diez días hábiles para las faltas muy graves, entendiéndose que pasados estos plazos sin la realización de dicho informe se podrá proceder por el órgano competente a hacer efectiva la sanción.

Prescripción de faltas

- a) Las faltas leves prescribirán a los diez días hábiles, las graves a los veinte y las muy graves a los dos meses, a partir de la fecha en que el Ayuntamiento tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
- b) En caso de que por mandato legal o, potestativamente, el órgano sancionador proceda a la apertura de expediente la duración del mismo interrumpe la prescripción sin que en ningún caso dicha duración pueda ser superior a seis meses.

Prescripción de sanciones

Las sanciones prescribirán a todos los efectos, sin ser tenidas en cuenta en el expediente personal, a partir de la fecha de término de su cumplimiento en los siguientes plazos:

- Las sanciones por falta leve a los tres meses.
- Las sanciones por falta grave a los seis meses.
- Las sanciones por falta muy grave al año.

Capítulo 9

Empleo, formación y promoción

Art. 26. *Ingreso, promoción y formación. Oferta pública de empleo.*—El ingreso en plantilla en el Ayuntamiento únicamente se producirá con motivo de haber superado la correspondiente convocatoria de acceso.

La oferta pública de empleo deberá ser negociada en la Comisión Paritaria.

En la oferta pública de empleo se contemplarán las plazas que deban cubrirse por promoción interna, previa negociación en la Comisión Paritaria.

Art. 27. *Procesos selectivos de la OPE.*—La representación sindical formará parte de los tribunales en las pruebas selectivas de acceso para los puestos de trabajo que pudieran crearse.

La representación sindical participará en la elaboración de las distintas bases y convocatorias para la cobertura de vacantes y puestos de trabajo de nueva creación.

Las pruebas serán objetivas, teniéndose en cuenta los méritos de capacidad de los aspirantes, con la debida publicidad que la Ley establezca, utilizando procedimientos ágiles para su rápida resolución.

Art. 28. *Procesos selectivos internos.*—Además de la reserva de plazas para promoción interna que contenga la oferta pública de empleo anual se podrán convocar procedimientos selectivos de carácter interno para cubrir puestos de trabajo, a los que podrán concurrir en igualdad de condiciones todos los trabajadores del Ayuntamiento. Las normas de estos procedimientos serán establecidas por la Comisión Paritaria.

Art. 29. *Contratación temporal.*—Podrán realizarse contrataciones por tiempo determinado siendo precisa la previa discusión

de la Corporación con la representación sindical en cada caso, estableciéndose un sistema de control y seguimiento de todos los contratos temporales.

Al objeto de facilitar la incorporación de los contratados temporales al empleo fijo, en las pruebas de acceso se incluirán baremos de puntuación, valorando los servicios prestados en este Ayuntamiento, siempre que dichos contratos laborales hayan accedido por procedimiento de selección legalmente establecido y se hayan respetado en el acceso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como de publicidad.

Se entregará a la representación sindical una copia de cada contrato, de las prórrogas y finiquitos de los mismos.

Todos los contratos temporales, incluidas prórrogas, que habiendo superado un año en el mismo servicio y aquellos que sin haberlo superado correspondan a puestos de trabajo de carácter estable en este Ayuntamiento, se convertirán en puestos de trabajo OPE (Oferta Pública de Empleo), exceptuando los sujetos a subvención de la Comunidad de Madrid y que sean inferiores al 50 por 100 de la jornada de trabajo.

Art. 30. *Trabajadores a tiempo parcial.*—Los trabajadores fijos con contratación por tiempo parcial y/o fijos discontinuos tendrán prioridad, por orden de antigüedad, a acceder a los puestos de trabajo de su categoría con jornada completa y/o carácter continuo en caso de existir vacantes o por necesidades del servicio.

Art. 31. *Jubilaciones.*—En caso de jubilaciones no podrán amortizarse los puestos de trabajo vacantes. Incluyendo éstos en la OPE del siguiente ejercicio presupuestario.

Art. 32. *Formación.*—La Comisión Paritaria podrá organizar cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de los servicios. En ambos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará de tiempo efectivo.

Cuando el Ayuntamiento decida que sea necesario algún curso de perfeccionamiento o de formación dentro de la jornada laboral el trabajador que estimen deberá realizarlo y tendrá la obligación de asistir a los mismos.

Capítulo 10

Salud laboral

Art. 33. *Salud laboral.*—El delegado de prevención de riesgos laborales se ocupará de la salud laboral y velar por la óptima adaptación de cada trabajador a su puesto de trabajo. Trabajando para ello paritariamente con la Corporación.

Funciones

Promover el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene, así como tomar la iniciativa en todo tipo de acciones destinadas a mejorar las condiciones de salud en el trabajo.

Inspeccionar los locales de trabajo, seguridad, orden, limpieza y cuantos factores de trabajo pudieran resultar nocivos para la salud.

Procurar y dar medios necesarios para que todo trabajador esté informado de los riesgos laborales y de las medidas preventivas a observar para evitarlos.

Vigilar las condiciones de salud y seguridad de los distintos locales de trabajo y vestuarios.

Establecimiento de ropa de trabajo adecuada y medios de protección, tanto colectivas como individuales, así como la elección de modelos y establecimiento de medidas de conservación.

Se solicita del personal laboral del Ayuntamiento que tenga la responsabilidad suficiente para que el uso de los teléfonos móviles particulares sea restringido al máximo durante el horario laboral, publicándose en el tablón de anuncios los números de teléfono en donde de los familiares de todos los trabajadores pueden dejarles los recados urgentes. Con ello queda establecido una medida necesaria para evitar accidentes e incidentes dentro de las medidas de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Art. 34. *Reconocimientos médicos.*—Anualmente se realizará una revisión médica a todos los trabajadores durante la jornada laboral.

Se establece la obligatoriedad del reconocimiento médico de empresa para los trabajadores de nuevo ingreso en la plantilla. Se pone a disposición de todos los trabajadores un reconocimiento anual voluntario ajustado a Ley.

Art. 35. *Ropa de trabajo.*—La Comisión Paritaria se encargará de elaborar un listado completo relacionado por colectivos que necesiten el vestuario mínimo necesario para el normal desempeño del trabajo de los diferentes empleados públicos. Figurará como anexo un cuadro de entrega de ropa de trabajo.

DISPOSICIONES FINALES

Interpretación.—El presente acuerdo, a efectos de su aplicación y de la interpretación de sus normas, se considerará un todo indivisible.

Cláusula adicional transitoria.—Se reconoce la deuda de los fondos adicionales para mejora de servicios públicos que se concertó en su día para todos aquellos trabajadores que se encuentren en activo a la fecha de la firma del convenio y su aprobación por el Pleno de la Corporación y que proviene del año 1999. Estableciéndose los plazos para su pago al personal laboral una vez aprobado este acuerdo por el Pleno de la Corporación.

Los trabajadores participantes en proyectos, convenios y talleres de empleo promovidos por el Ayuntamiento de Brunete, percibirán las retribuciones fijadas en cada convenio por la Dirección General de Empleo de la Consejería de Trabajo, y en la categoría que se determine.

ANEXO I

CÁLCULO DE HORAS ANUALES 2002

- 365 días = 52 semanas y 1 día.
- 52 semanas × 37,30 horas/semana = 1.950 horas.
- 1 día × 7,30 horas = 7,30 horas.
- Total horas = 1.957,30 horas.

Horas a descontar:

- 12 días de fiestas nacionales × 7,30 horas/día = 90 horas.
- 2 días de fiestas locales × 7,30 horas/día = 15 horas.
- 6 días moscosos × 7,30 horas/día = 45 horas.
- 30 días de vacaciones (4 semanas de 37,30 horas = 150 horas + 15 horas de menos días) = 165 horas.
- 1 día de puente anual = 7,30 horas.
- 1 día del 24 de diciembre = 7,30 horas.
- 1 día del 31 de diciembre = 7,30 horas.
- Total horas a descontar: 336,90 horas.

Resumen:

- Total horas anuales: 1.957,30
- Total horas a descontar: -336,90
- Total horas laborales 2002: 1.620,40

ANEXO II

RETRIBUCIONES PERSONAL 2002

Nombre y apellidos	Sueldo	Complemento de puesto	Complemento de jornada partida	Complemento salarial	Trienios	Paga marzo	Total
Andrés de la Fuente Játiva	2.515.590	56.000			154.000	71.874	2.797.464
Félix Pérez Cañas	2.515.590	56.000			154.000	71.874	2.797.464

Nombre y apellidos	Sueldo	Complemento de puesto	Complemento de jornada partida	Complemento salarial	Trienios	Paga marzo	Total
Justo de la Fuente Játiva	2.515.590	56.000				71.874	2.643.464
Alfonso Madroñal	2.515.590	56.000				71.874	2.643.464
Gregorio Márquez	2.515.590	56.000				71.874	2.643.464
Jorge Pablo López Dominguez	2.515.590	56.000			30.800	71.874	2.674.264
Manuel Galindo Martínez	2.515.590	56.000			30.800 (1)	71.874	2.674.264
David Ricardo Corredor	2.212.966	56.000	140.000		25.200 (2)	63.228	2.497.394
Juan Miguel Fernández	2.212.966	56.000	140.000			63.228	2.472.194
Francisco Javier López	2.212.966	56.000	140.000		25.200	63.228	2.497.394
María Dolores Martínez	2.212.966	56.000	140.000		25.200	63.228	2.497.394
Julia María Martino	2.212.966	56.000	140.000			63.228	2.472.194
Fernando Jiménez Alonso	2.515.590	560.00			92.400	71.874	2.735.864
Eduardo Fernández	2.515.590	56.000	140.000			71.874	2.783.464
Juan Carlos García Yagüe	2.515.590	56.000	140.000		61.600 (3)	71.874	2.845.064
Anastasio Valbuena Robledano	1.930.544	56.000			126.000 (4)	55.156	2.167.700
Luis Valbuena Sánchez	2.070.544	56.000			100.800	59.158	2.286.502
Daniel González Herrero	1.930.544	56.000			100.800	55.158	2.142.502
Luis González del Castillo	1.930.544	56.000			(5)	55.158	2.041.702
Rufino Estévez Nevado	1.930.544	56.000			25.200	55.158	2.066.902
Beatriz Palomeque	1.930.544	56.000			25.200	55.158	2.066.902
María Luisa Merinero	1.930.544	56.000	140.000		25.200	55.158	2.206.902
Arturo Calvo Fernández	1.930.544	56.000			25.200	55.158	2.066.902
José Manuel Rodríguez	1.930.544	56.000			25.200	55.158	2.066.902
Bernardino Gutiérrez	1.930.544	56.000			25.200	55.158	2.066.902
María Teresa Rodríguez	1.930.544	56.000	140.000		100.800	55.158	2.282.502
Rosa Calderón Martín	1.447.908	36.000			63.000	44.369	1.591.277
Ascensión Gallego Montero	1.206.590	30.000			36.400 (6)	34.474	1.307.464
Olga Gamella Farfán	1.206.590	30.000			18.200	34.474	1.289.264
Ana Parra Velarde	1.206.590	30.000			36.400	34.474	1.307.464
Ana María Rodríguez	1.206.590	30.000			36.400	34.474	1.307.464
María Búrdalo	1.206.590	30.000				34.474	1.271.064
Teófila de Miguel	1.206.590	30.000				34.474	1.271.064
Martina Rodríguez	1.206.590	30.000				34.474	1.271.064
Isabel Aragón	1.206.590	30.000				34.474	1.271.064
María Ángeles Estévez	1.206.590	30.000				34.474	1.271.064
Raúl Bode Suárez	2.515.590	56.000		347.536	61.600	71.874	3.052.600
Alfonsa Torralbo	1.042.356	31.500			18.200 (7)	29.782	1.121.838
María Luis Carrobles	1.042.356	31.500			18.200 (8)	29.782	1.121.838
María Rosario Vadillo	1.042.356	31.500				29.782	1.103.638
Isabel Herrera	1.042.356	31.500				29.782	1.103.638
Ramón Vela López	3.680.418	56.000			39.200	73.396	3.849.014
Luis Beloqui González	2.568.874	21.000			61.600	73.396	2.724.870
Nuria Torrente (14) s/14 meses	1.190.028	21.000				34.001	1.245.029
Lidia González (14) s/14 meses	2.379.972	31.500				67.999	2.479.471
Susana Calderón	2.379.972	31.500				67.999	2.479.471
Begoña Rufo	3.470.040						3.470.040
Marta Galindo	3.084.018						3.084.018
Marina González	1.931.944						1.931.944
Soledad Gavilanes	3.614.632						3.614.632

ANEXO III

HORAS EXTRAS PERSONAL LABORAL

Puesto de trabajo	Extra diurna	Extra nocturna y/o festiva
Oficial	2.855	3.262
Conductor/ordenanza	2.855	3.262
Conserje	2.855	3.262
Monitor/informador	2.518	2.878
Peón	2.205	2.520
Limpiadora	2.205	2.520
Encargado	3.230	3.692
Auxiliar administrativo clínica	1.986	2.270
Arquitecto técnico	4.149	3.556
Arquitecto	7.190	8.216

ANEXO IV

RELACIÓN DE ROPA ANUAL

Personal laboral

Verano:

Dos camisas manga corta.
 Dos chaquetas.
 Dos pantalones.

Invierno:

Dos camisas manga larga.
 Dos pantalones de pana.
 Dos chaquetas.

Anual:

Botas.
 Chaqueta de agua/abrigo (cada tres años).

Limpiadoras

Anual:

Dos batas o chaqueta/pantalón.

Zuecos y chaqueta/abrigo (cada dos años).

Conserje

Anual:

Dos pantalones.

Dos camisas.

Dos jerseys.

Un par de zapatos.

Una chaqueta de abrigo (cada tres años).

Ordenanza

Verano e invierno:

Dos pantalones.

Dos camisas.

Dos jerseys.

Un par de zapatos.

ANEXO V

SOBRE ÁREAS FUNCIONALES Y FUNCIONES DE TRABAJO

Asimismo se establece un compromiso que por medio de la Comisión Paritaria se hará un estudio para definir las áreas funcionales de trabajo que permitirán un encuadre de los distintos empleados públicos y categorías existentes, con sus funciones y el área a la que pertenecen por el tipo de trabajo que desempeñan y que deberán aprobarse junto con el presupuesto general en sus bases de ejecución.

(03/25.611/02)

Consejería de Trabajo

Resolución de 11 de octubre de 2002, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Montepío Loreto, Mutualidad de Previsión Social (código número 2810252).

Examinado el texto del convenio colectivo del Montepío Loreto, Mutualidad de Previsión Social, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 29 de julio de 2002, 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 11 de octubre de 2002.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

**CONVENIO COLECTIVO DEL MONTEPIÓ LORETO,
MUTUALIDAD DE PREVISIÓN SOCIAL**

El presente convenio colectivo se suscribe entre la representación del Montepío Loreto, Mutualidad de Previsión Social, de una parte, y la representación de los trabajadores, de otra.

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal.*—El presente convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones laborales del personal de plantilla que presta sus servicios para el Montepío Loreto, Mutualidad de Previsión Social, con sede social en Madrid, calle Quintana, número 2. La naturaleza temporal o indefinida de los contratos no tendrá relevancia alguna en la aplicación del presente convenio, salvo en aquellos puntos o materias que por su naturaleza determine otra cosa distinta, con la única exclusión del personal de alta dirección que se registrará por lo estipulado en su contrato individual y las previsiones del Real Decreto 1382/1985.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—Estas normas serán de aplicación en el centro de trabajo que la empresa tiene actualmente en la calle Quintana, número 2, de Madrid.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma con efectos económicos de 1 de enero de 2002, a excepción de la ayuda de comida, y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2004. Será prorrogable por la tácita por períodos de doce meses, si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación no mediara denuncia expresa de las partes.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad.*—Las partes asumen el cumplimiento del presente convenio con vinculación a la totalidad del mismo.

En caso de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, deberá ser revisado el convenio en su totalidad si alguna de las partes así lo solicita dentro del mes siguiente a la firmeza de la resolución judicial.

Durante la vigencia del convenio, las partes se comprometen a agotar todas las posibilidades de solución pacífica de las diferencias que, como consecuencia de la interpretación o cumplimiento del mismo, puedan suscitarse, sometiendo estas diferencias a la consideración de la comisión paritaria con carácter previo y obligatorio a la actuación ante la autoridad laboral o la jurisdicción social.

Capítulo II

Estructura organizativa y clasificación profesional

Art. 5. *Estructura organizativa.*—Los puestos de trabajo, en virtud de la complejidad de sus funciones y de las competencias necesarias para desarrollarlos, se agrupan en cuatro niveles de acuerdo a la siguiente definición:

Nivel IV.—Comprende los puestos cuyas funciones son de naturaleza compleja y especializada, cuyo desarrollo requiere de conocimientos a nivel de titulación superior o conocimientos sólidos de una especialidad que impliquen la necesidad continua y sistemática de actualización, así como dominio profesional de los medios técnicos para la realización del trabajo. Los puestos del nivel IV suponen realizar con frecuencia elecciones entre varias alternativas de actuación no predefinidas y las consecuencias de las decisiones pueden tener trascendencia para la organización. La supervisión recibida no es directa o viene definida por políticas o normas genéricas. Requieren la aplicación de procedimientos diversos y sustancialmente diferentes, así como elección y aplicación del más adecuado. Frecuentemente se requieren nuevas aplicaciones o aportar soluciones a situaciones diferentes y la elección y planificación de medios y recursos.

Nivel III.—Comprende los puestos que agrupan funciones con un componente técnico, cuyo desarrollo requiere de conocimientos a nivel de titulación de grado medio o conocimientos equivalentes, así como la necesidad de actualización frecuente de los datos o la normativa de aplicación. Los puestos del nivel III suponen realizar elecciones entre varias alternativas de actuación predefinidas o basándose en la generalización de la experiencia previa; las consecuencias de las decisiones pueden tener cierta trascendencia para la obtención de resultados, avance o cumplimiento de plazos, pero salvo negligencia no son graves. La supervisión recibida, aun no siendo directa, viene definida por normas específicas o viene sustituida por el propio dominio de la profesión. Supone la elección y aplicación de procedimientos adecuados. Frecuentemente se