

Consejería de Sanidad

HOSPITAL UNIVERSITARIO "12 DE OCTUBRE"

Resolución de 20 de octubre de 2003, de la Gerencia del Hospital Universitario "12 de Octubre", por la que se hace pública la adjudicación definitiva del concurso (procedimiento abierto), número 2003-3-75 para la contratación de la Obra de Reforma y Acondicionamiento de los Archivos de Historias Clínicas de los Edificios de la Residencia General y Materno-Infantil del Hospital Universitario "12 de Octubre".

1. Entidad adjudicataria:
 - a) Organismo: Servicio Madrileño de Salud de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid (Hospital Universitario "12 de Octubre").
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Unidad de Contratación del Hospital Universitario "12 de Octubre".
 - c) Número de expediente: 2003-3-75.
2. Objeto del contrato:
 - a) Tipo de contrato: Obra.
 - b) Descripción del objeto: Reforma y Acondicionamiento de los Archivos de Historias Clínicas de los Edificios de la Residencia General y Materno-Infantil del Hospital Universitario "12 de Octubre".
 - c) Lotes: No procede.
 - d) Boletín o Diario Oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: ...
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Negociado sin publicidad.
 - c) Forma: Concurso.
4. Presupuesto base de licitación o canon de explotación: Importe total, 252.420 euros.
5. Adjudicación:
 - a) Fecha: 20 de octubre de 2003.
 - b) Contratista: "Agbar Mantenimiento, Sociedad Anónima", 249.895,80 euros.
 - c) Nacionalidad: ...
 - d) Importe de adjudicación: 249.895,80 euros.

En Madrid, a 20 de octubre de 2003.—El Director-Gerente del Hospital Universitario "12 de Octubre", Joaquín Martínez Hernández.

(03/31.828/03)

Consejería de Sanidad

HOSPITAL UNIVERSITARIO "12 DE OCTUBRE"

Resolución de 12 de noviembre de 2003, de la Gerencia del Hospital Universitario "12 de Octubre", por la que se hace pública la adjudicación definitiva del concurso (procedimiento abierto) para la contratación del servicio de redacción del proyecto para la construcción y dotación de un edificio técnico de instalaciones, con destino al Hospital Universitario "12 de Octubre".

1. Entidad adjudicataria:
 - a) Organismo: Instituto Madrileño de la Salud de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid (Hospital Universitario "12 de Octubre").
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Unidad Contratación del Hospital Universitario "12 de Octubre".
 - c) Número de expediente: 2003-0-79.
2. Objeto del contrato:
 - a) Tipo de contrato: Suministro.
 - b) Descripción del objeto: Servicio de redacción del proyecto para la construcción y dotación de un edificio técnico de instalaciones, con destino al Hospital Universitario "12 de Octubre".
 - c) Lotes: No procede.

- d) Boletín o Diario Oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 241, de 9 de octubre de 2003.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto.
 - c) Forma: Concurso.
4. Presupuesto base de licitación o canon de explotación: Importe total, 289.500 euros.
5. Adjudicación:
 - a) Fecha: 12 de noviembre de 2003.
 - b) Contratistas: UTE "Euroestudios, Sociedad Limitada" "Argola, Sociedad Limitada", por un importe total de 245.920 euros.
 - c) Nacionalidad: ...
 - d) Importe de adjudicación: 245.920 euros.

En Madrid, a 12 de noviembre de 2003.—El Director-Gerente del Hospital Universitario "12 de Octubre", Joaquín Martínez Hernández.

(03/31.507/03)

Consejería de Trabajo

Resolución de 6 de noviembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Collado Villalba (personal laboral) (código número 2805902).

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Collado Villalba (personal laboral), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 6 de mayo de 2003, 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 6 de noviembre de 2003.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE COLLADO VILLALBA, 2003-2005

PREÁMBULO

Con base en el artículo 19 de la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003, la masa salarial del personal laboral podrá incrementarse para realizar las adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.

De conformidad con el espíritu y finalidad del citado precepto, el presente acuerdo tiene por objeto sentar los criterios generales con arreglo a los cuales se procederá a distribuir los fondos previstos para los ejercicios 2002 y 2003, conviniendo las partes que deben girar en torno a los siguientes aspectos:

1. Creación y revisión de categorías.
2. Creación y revisión de puestos de trabajo de jefatura y de dirección.
3. Homogeneización de la estructura retributiva del personal laboral.

4. Adecuación de los complementos salariales a las nuevas condiciones de ciertos puestos de trabajo.

5. Corrección de disfunciones salariales de categorías del mismo grupo de titulación y funciones similares.

6. Incentivación a la productividad.

7. Adecuación de horarios a las necesidades de atención a los usuarios.

1. Creación y revisión de categorías

La calidad y la mejora en los servicios públicos ha exigido mayor especialización de los empleados laborales con la finalidad de satisfacer las necesidades organizativas del Ayuntamiento para la mejor prestación de los servicios que por Ley le corresponden, así como para garantizar la efectiva promoción del personal laboral. Se ha acordado, con este fin, revisar los grupos de titulación de nuevo acceso del personal laboral de categorías de:

- Inspector de consumo, del grupo IV al grupo III.
- Agentes de recaudación, del grupo IV al grupo III.
- Auxiliar gestión de ingresos, del grupo V al grupo IV.
- Técnicos deportivos, del grupo IV al grupo III.
- Capataz, del grupo IV al grupo III.
- Taquilleros, del grupo V al grupo IV.
- Operarios de servicios múltiples, del grupo V al grupo IV.
- Monitor de gimnasia rítmica, del grupo IV al grupo III.
- Monitor de yoga, del grupo IV al grupo III.
- Monitor de natación, del grupo IV al grupo III.
- Oficial conductor, del grupo IV al grupo III.
- Oficial mecánico conductor, del grupo IV al grupo III.
- Oficial, del grupo IV al grupo III.
- Taquillero, del grupo al V al grupo IV.

Se ha acordado también la creación de las siguientes categorías:

- Oficial de entrada, grupo III.
- Auxiliar telefonista de entrada, grupo IV.
- Auxiliar administrativo de entrada, grupo IV.
- Auxiliar de compras de entrada, grupo IV.
- Ayudante de entrada, grupo IV.
- Taquillero de entrada, grupo IV.
- Operario de entrada, grupo IV.

2. Creación y revisión de puestos de trabajo de jefatura y de dirección

Se ha creado una nueva estructura de puestos de trabajo funcionales de dirección y puestos de jefatura, estableciéndose las tablas salariales diferenciadas para el personal que desempeñe estas funciones.

3. Homogeneización de la estructura retributiva del personal laboral

Las adecuaciones retributivas producidas en los puestos de personal laboral municipal se centran en la racionalización de las plantillas y homogeneización de los puestos de trabajo.

En primer lugar, la racionalización de la plantilla se centra en buscar la coherencia de los salarios del personal laboral, creándose unos conceptos equivalentes a los conceptos salariales percibidos por el personal funcionario.

En este sentido, los conceptos salariales son los siguientes:

- Salario base, que se adecua con el salario percibido por el personal funcionario del mismo grupo de titulación.
- Complementos personales: por antigüedad y transitorios.
- Plus de convenio, que se percibirá en función del grupo de titulación y nivel salarial de la categoría.
- Complemento de puesto de trabajo, en razón de sus características especiales, de la especial responsabilidad y especial dificultad técnica del puesto de trabajo.
- Por condiciones de trabajo, en razón de una dedicación especial, trabajo a turnos o jornada partida, nocturnidad, peligrosidad o toxicidad, guardias, quebranto de moneda.

4. Adecuación de los complementos salariales a las nuevas condiciones de ciertos puestos de trabajo

Las partes convienen en contemplar los siguientes complementos salariales, en relación con las nuevas condiciones de ciertos puestos de trabajo:

- A) Dedicación especial:
Este concepto salarial tiene como objeto compensar económicamente la flexibilidad y disponibilidad en el horario

y la exigencia de mayor dedicación en horas de difícil cómputo. Su percepción será incompatible con la percepción de horas extraordinarias.

B) Trabajo a turnos o jornada partida.

Este complemento salarial tiene como objeto compensar:

- El trabajo a turnos por semanas completas (de lunes a viernes; de lunes a sábado o de lunes a domingo) o dentro de la misma semana por distribución irregular del horario en jornada de mañana o tarde.
- El trabajo en jornada semanal de mañana y tarde de forma habitual, de cuatro a dos días como mínimo. No se percibirá en aquellos puestos en que el salario se haya fijado contemplando dicha circunstancia.

C) Nocturnidad.

Son horas nocturnas las realizadas en la jornada de trabajo comprendida entre las veintidós horas y las seis de la mañana. Su retribución económica será del 25 por 100 del valor de la hora ordinaria de trabajo correspondiente a cada categoría.

D) Peligrosidad o toxicidad.

Este complemento retribuye las condiciones de trabajo de determinados puestos que entrañan un peligro o toxicidad adicional al habitual que se genera en ciertas tareas del personal de oficios, aunque se adopten las medidas de prevención de riesgos y salud laboral establecidas.

E) Polivalencia.

Este complemento retribuye las funciones asignadas a ciertos puestos de trabajo que implican por parte del trabajador, en determinados días de su jornada laboral, una prestación de servicios de forma habitual y reglada por la organización del servicio, de especial responsabilidad o cometidos o tareas que se corresponden con actividades diversas de distintos oficios o profesiones, sin que ello suponga trabajos de superior categoría dentro de su rama profesional.

F) Guardias.

Son aquellas que se realizan por el personal de la brigada de obras para cubrir las emergencias y averías urgentes que se produzcan en el municipio y que no sea posible demorar su reparación al primer día hábil de trabajo, no precisándose inicialmente la presencia física del trabajador que habrá de estar pendiente de asistir en cuanto se le requiera en un plazo máximo de media hora.

G) Quebranto de moneda.

Se abonará un complemento al personal que desempeñe las funciones de taquillero por manejo de dinero en efectivo.

H) Actividades extraescolares.

Las actividades extraescolares, culturales o deportivas, realizadas en los colegios municipales, una vez acabado el horario de trabajo, que requieran la presencia del conserje o celador, para apertura y cierre de la instalación, así como el control de luces y calefacción, etc, se retribuirán con un complemento mensual de 181 euros mensuales, durante el tiempo que se programe, y siempre que no sobrepase las tres horas diarias.

Si se sobrepasaran las tres horas o exigieran otro tipo de prestación se estudiará con el comité de empresa el importe del complemento a percibir.

5. Corrección de disfunciones salariales de categorías del mismo nivel de titulación y funciones similares

La plantilla municipal contaba con sueldos singulares no justificados frente a otros empleados laborales que siendo de la misma categoría y nivel profesional percibían un salario inferior y prestaban unas funciones equivalentes. La homogeneización de la plantilla supone igualar las retribuciones básicas del personal, compuestas por el salario base más el plus de convenio, cuando se encuentren en el mismo grupo y nivel de titulación. Para ello se han elaborado unas tablas salariales ordenadas y diferenciadas por grupo y nivel.

Estas disfunciones se producían principalmente en los siguientes puestos: bibliotecario, periodista, psicólogo, técnico de prevención en drogodependencias, licenciado superior de recaudación, trabajador social, técnico mediador social, agente igualdad de oportunidades, educador de calle, educador de familia, agente de desarrollo local, técnico de juventud y animador social.

6. Incentivación de la productividad

El Ayuntamiento de Collado Villalba ha vivido en el período de 1999 a 2003 un intenso proceso de modernización en el que se ha mejorado la eficacia y calidad de los servicios ofrecidos, y ha tenido que adaptar sus medios a las nuevas tecnologías. Este proceso ha exigido y exige un acrecentamiento de la competencia y cualificación de los empleados públicos, y el reciclaje profesional y formativo está suponiendo un esfuerzo para la propia Corporación en medios económicos, materiales y horas de trabajo y también un esfuerzo y una dedicación especial, fuera de sus horas de trabajo, para los funcionarios.

Igualmente, el municipio de Collado Villalba ha experimentado un crecimiento de su población de 39.295 habitantes en 1.998 a 52.000 en enero de 2003, además de la población no empadronada pero residente, estimada en 10.000 personas, y de la población flotante en fin de semana y verano que incrementa su número hasta una cifra aproximada de 100.000 vecinos.

Todos estos cambios han generado nuevos servicios y un crecimiento en el presupuesto gestionado por la Corporación de 3.002.191.599 pesetas en el año 1998 a 5.300.898.229 pesetas en 2002, y, a su vez, también un aumento del volumen de trabajo y funciones de cada uno de los trabajadores municipales.

Este esfuerzo ha sido constatado con la respuesta positiva de los ciudadanos de Collado Villalba a la encuesta que se ha efectuado por el Gobierno municipal en el año 2002 sobre calidad y satisfacción de los servicios ofrecidos, y los representantes en la mesa de negociación del Gobierno municipal y de las organizaciones sindicales coinciden en que es el conjunto del personal el que ha hecho y hará posible que se consigan los resultados y objetivos previstos por los responsables políticos en la planificación de la actividad municipal.

El especial rendimiento y la actividad extraordinaria desarrollada en este período de 1999 a 2002, y el objetivo esencial de avanzar en la mejora de los servicios públicos para conseguir una administración local más rápida y ágil en la atención de los ciudadanos, exige actuar adecuadamente, motivando a los empleados que sirven a la organización, por lo que para el cumplimiento de los objetivos de modernización y mejora de la calidad del servicio público, se articulan las siguientes medidas:

Primera:

- En el año 2003 se abonará al personal laboral una paga de productividad por mejora de los servicios públicos, no consolidable para ejercicios futuros. El pago será proporcional al tiempo de servicios prestados durante el año 2002. Para ello, se constituye un fondo de 130.500 euros.
- En el año 2004 y 2005 para la mejora de los servicios públicos, se negociará con la comisión paritaria de seguimiento la constitución de un fondo para la financiación de incentivos a los empleados públicos por la consecución de objetivos en las distintas áreas.

7. Adecuación de horarios a las necesidades de atención a los usuarios

La necesidad de atender a los ciudadanos en horario de tarde y fin de semana supone una reestructuración de horarios del personal en diversas áreas, como son:

- Áreas de Servicios Sociales. Se ha reglado la prestación de servicios en horario de tarde para determinados días a la semana al personal administrativo y técnico.
- Área de Mujer y Mayores. Se ha regulado la prestación de servicios en horario de tarde un día a la semana.
- Área de Deportes. Se ha normalizado el sistema de trabajo a turnos y se amplía el horario a ciertos colectivos para mejorar la calidad y la atención al ciudadano.
- Área de Cultura. Se regulan los horarios del personal administrativo, técnico y de oficinas de forma que queda garantizada la cobertura del horario de mañana, tarde y sábados para actividades culturales.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Determinación de las partes negociadoras.*—El presente convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento

de Collado Villalba se concierta entre los representantes del comité de empresa y la representación del Ayuntamiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2. *Ámbito de aplicación.*—2.1. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Collado Villalba.

El personal laboral temporal gozará de los mismos derechos y obligaciones que el personal laboral fijo, aunque para la percepción de determinados derechos o beneficios sociales o económicos podrá exigirse, especificándose en los artículos correspondientes, una determinada antigüedad o permanencia en el Ayuntamiento o el requisito de ser fijo en plantilla.

El personal temporal laboral contratado por subvención o convenio de colaboración con entidades u organismos públicos, quedará sujeto en cuanto a sus condiciones de acceso al trabajo a las contenidas en el respectivo acuerdo, convenio o subvención. Sus retribuciones económicas serán, como mínimo, las establecidas en las tablas salariales para cada categoría laboral, en el nivel de acceso, que en ningún caso podrán ser inferiores a una vez y media el importe del salario mínimo interprofesional, con excepción de los contratados temporales con cargo a subvenciones o convenios con la Comunidad de Madrid u otras entidades públicas para la realización de programas o acciones formativas y promoción de empleo que se regirán, en cuanto a sus condiciones salariales y de acceso al empleo, por las contenidas en el respectivo acuerdo, subvención o convenio. Se informará previamente a los representantes sindicales de las contrataciones que se vayan a efectuar por convenios o subvenciones con otras instituciones o entidades; entregándose una copia de la oferta de empleo genérica, si procede efectuarla conforme a la normativa de la subvención.

El personal contratado en virtud de los convenios anuales suscritos por el Ayuntamiento con la Comunidad de Madrid para el mantenimiento de Servicios Sociales y CAID percibirán idéntico salario al personal fijo de su categoría laboral.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

- a) Todas las personas físicas vinculadas con el Ayuntamiento por contratos de naturaleza civil o mercantil.
- b) Personas físicas con contrato de asistencia técnica, celebrados conforme a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.
- c) El personal de empresas contratadas por el Ayuntamiento para gestionar un servicio público en virtud de lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, y demás normas aplicables por la naturaleza del servicio.

2.2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio es de aplicación al personal determinado en el apartado anterior 2.1, que presta servicio en los centros de trabajo actuales o futuros, dependientes del Ayuntamiento; y al personal desplazado en actividades que se desarrollen fuera del municipio, en territorio nacional o internacional.

Se aplicará en las empresas u organismos autónomos que puedan constituirse por el Ayuntamiento sin perjuicio de que, por las características del organismo o empresa, se negocie por la Comisión Paritaria durante la vigencia del presente convenio, las condiciones específicas de trabajo y empleo y, en su caso, retributivas.

2.3. *Ámbito temporal.*

Este convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios después de su aprobación por el Pleno de la Corporación, aunque surtirá efecto desde el día 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2005, salvo las excepciones que expresamente se establezcan.

Podrá ser denunciado por escrito por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia. Si no se produce la denuncia o hasta tanto se convenga un nuevo convenio, se prorrogará la totalidad de su contenido.

Art. 3. *Cláusula de garantía.*—3.1. Las condiciones pactadas en este convenio tienen carácter de mínimas, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

3.2. Las normas de este convenio sustituirán a las de convenios anteriores que hasta ahora hayan regulado las condiciones de tra-

bajo entre las partes, que quedarán extinguidos y sin efecto, absorbidos y compensados por aquéllas.

Todo ello sin perjuicio del respeto a los derechos personales adquiridos, no vinculados directamente a las características o requisitos de desempeño de un puesto de trabajo concreto y que no sean compensados por las retribuciones o condiciones económicas establecidas en este convenio para la categoría o plaza de que se trate en cómputo anual.

3.3. Las leyes y demás normas jurídicas y acuerdos marcos de ámbito superior al local, que establezcan para el ámbito personal, funcional y territorial a que afecta este convenio, condiciones retributivas, de trabajo o Seguridad Social, superiores a las aquí pactadas, serán de aplicación directa como norma más favorable al trabajador en los términos en que en ellas se disponga.

Art. 4. *Comisión paritaria de interpretación y desarrollo.*—4.1. Se constituirá dentro de los quince días siguientes a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, formada por cinco representantes por cada una de las partes negociadoras. Tendrá encomendada las funciones que se especifican en este artículo, así como todas aquellas que puedan corresponderle de conformidad con las normas vigentes.

4.2. Se reunirá cada dos meses o a petición de la mayoría de una de las partes mediante convocatoria extraordinaria, en la que figurarán los asuntos a tratar, efectuada con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

Tendrá las siguientes funciones:

- Facultad de conciliación previa y no vinculante en los problemas colectivos.
- Facultad de interpretación de lo pactado.
- Vigilancia del cumplimiento de los acuerdos alcanzados.
- Información a los trabajadores de los acuerdos adoptados.
- Facultad de incorporar al texto del convenio colectivo los acuerdos que en desarrollo del mismo se produzcan, así como de la adhesión y ajuste de sus cláusulas a la normativa legal que mejore las condiciones pactadas.
- Aquellas que le sean atribuidas en el texto del convenio para el desarrollo del mismo.

Previo al planteamiento de conflictos sociales o al ejercicio de acciones jurisdiccionales, las partes se someterán de común acuerdo a un arbitraje que aceptado expresamente tendrá carácter vinculante o bien al sistema que se establezca en desarrollo del Acuerdo Marco Regional.

Art. 5. *Publicación y difusión del convenio colectivo.*—El Gobierno municipal se compromete a publicar, en un plazo no superior a dos meses, el texto del convenio una vez que entre en vigor. Se hará entrega, de forma individual, de un ejemplar a los trabajadores municipales.

Capítulo II

Tiempo de trabajo

Art. 6. *Jornada laboral.*—Con carácter general la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de 1.519 horas efectivas, con un promedio diario de siete horas, salvo horarios especiales.

Su distribución en cada área o departamento figurará como anexo al presente convenio, previo acuerdo con la comisión paritaria.

Los trabajadores que hayan sido contratados específicamente para jornadas inferiores a la pactada en el apartado primero de este artículo estarán a lo dispuesto en sus correspondientes contratos.

El personal administrativo que preste servicio, conforme a los turnos establecidos, los sábados en el Registro General del Ayuntamiento, les será compensado con un día de libre disposición o se retribuirá económicamente las horas efectivamente trabajadas.

Disfrutarán de una pausa diaria de treinta minutos, computables como tiempo de trabajo efectivo, los trabajadores con jornada continuada o partida de siete o más horas, según distribución semanal, mensual o anual de su jornada.

En el supuesto de jornada partida, podrá ser divisible en dos fracciones de quince minutos.

La pausa será de quince minutos si la duración de la jornada no es inferior a cuatro horas. Se establecerán, donde se considere necesario, turnos para su realización o fórmulas de compensación

en los casos que de forma habitual y generalizada, por la naturaleza de la prestación, resulte imposible efectuar dicha pausa.

En los períodos comprendidos entre el 15 de junio hasta el 15 de septiembre se reducirá la jornada laboral en media hora diaria, y en las semanas de fiestas patronales de San Antonio y Santiago Apóstol la reducción será de una hora. Estas reducciones de horario se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

En los departamentos o áreas en que no se pueda llevar a efecto lo anterior por causa de la naturaleza del servicio que se presta o por motivo de tener que estar abiertas las instalaciones, y que no se deba a motivos esporádicos o puntuales, se compensarán con tiempo libre o económicamente las horas acumuladas por cada día efectivo de trabajo prestado durante este período, incrementándose dichas horas en un 75 por 100.

Los sábados de las semanas de fiestas patronales permanecerá cerrado el registro de entrada.

Los días 24 y 31 de diciembre y sábado de Semana Santa permanecerán cerradas las oficinas y servicios municipales, excepto el registro de entrada. Dichos días y el domingo de Semana Santa tendrán la consideración de festivos, compensándose al trabajador con dos días libres.

Art. 7. *Calendario laboral.*—El Ayuntamiento elaborará anualmente el calendario laboral, que será expuesto en un lugar visible de cada área o centro de trabajo antes de finalizar el año en curso y como máximo el 15 de diciembre del mismo.

Previamente a su elaboración, exposición o modificación, el Ayuntamiento consultará a los representantes de los trabajadores, que emitirán si procede un informe al respecto.

Los cambios de turno por razones justificadas como enfermedad, solicitudes de permiso o similares, se efectuarán con la anuencia de los afectados. Si no hubiese voluntarios, se cubrirá de forma obligatoria a criterio del superior jerárquico, atendiendo a principios de equidad e igualdad de trato entre los trabajadores de la misma categoría o grupo.

Art. 8. *Descanso semanal y diario.*—Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de dos días ininterrumpidos que como regla general comprenderá el sábado y el domingo.

Los trabajadores que trabajen a turnos en los que estén incluidos sábados y/o domingos, no trabajaran dos fines de semana consecutivos, salvo en casos excepcionales y acordados voluntariamente con el trabajador. Se exceptúa de lo anterior los trabajadores que hayan sido contratados para trabajar los fines de semana.

Entre la terminación de una jornada y el inicio de la siguiente deberán transcurrir doce horas de descanso, con las únicas excepciones previstas para el servicio de guardias de fin de semana en la brigada de obras o por servicios extraordinarios por reparaciones o siniestros urgentes; o bien, por cambios voluntarios entre trabajadores o ausencias por enfermedad en las áreas que trabajan a turnos.

Art. 9. *Horarios.*—El horario flexible establecido actualmente se mantendrá, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, en las áreas donde se ha implantado.

1. Brigada de obras:

Horario general de 8 a 15 horas de lunes a viernes, con las guardias establecidas de fin de semana y festivos.

2. CAID:

Personal administrativo y técnico.

Horario general de 8 a 15 horas de lunes a viernes.

3. Cultura.

Personal administrativo:

— Horario fijo de mañana de 8 a 15 horas o de 15 a 22 horas.

— Horario de tres días por la mañana de 8 a 15 horas y dos días por la tarde de 15 a 22 horas.

— Horario personal administrativo de sábados de 10 a 14 horas y de 18 a 21 horas y dos domingos al año en horario de mañana o tarde.

Personal de oficios:

— Trabajadores a jornada completa: Horario de lunes a viernes en turnos rotativos de mañana o tarde de 8 a 15 horas y de 15 a 22 horas y los sábados en horario de mañana y/o tarde según programación de actividades.

— Hasta la contratación en el año 2003 de otro operario con contrato a tiempo parcial que comprenda expresamente y

de forma fija la jornada del sábado, se continuarán cubriendo los sábados con dos trabajadores del personal de oficios que actualmente presta servicios, según cuadrante efectuado por la Concejalía de común acuerdo con los trabajadores. Si no hubiera acuerdo, se informará al comité de empresa a los efectos correspondientes.

- Posteriormente a la incorporación del nuevo operario se cubrirá el servicio de los sábados con el trabajador contratado a tiempo parcial y uno de los trabajadores a tiempo completo, que lo efectuarán de forma rotativa entre ellos.
- En los meses en que no haya actividades culturales programadas en sábado, los trabajadores a tiempo completo cumplirán su jornada de lunes a viernes en turnos rotativos de mañana o tarde.

Profesores de la escuela de música:

- El horario se fijará en el calendario laboral anual en razón de los horarios de clases, coincidiendo el período lectivo con el establecido anualmente por la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid. Se destinará un tercio de la jornada laboral a horas no lectivas, dentro de las dependencias municipales, siempre que ello sea posible.

Monitores de aulas y talleres:

- Personal a tiempo parcial. El horario de cada actividad se determinará en el calendario anual antes de comenzar el curso, recogiendo los horarios diarios de clase, descansos y períodos no lectivos, así como los días de compensación para preparación de materiales u otras actividades similares.
- Personal a tiempo completo. El horario se determinará en el calendario anual antes de comenzar el curso, recogiendo los horarios diarios de clase, descansos y períodos no lectivos, así como el tiempo dedicado dentro de la jornada laboral a preparación de material u otras actividades similares.

Personal de biblioteca, sujeto al convenio con la Comunidad de Madrid para la biblioteca de barrio de la calle Espinarejo:

- Jornada a tiempo completo. De lunes a viernes de 11 a 13,30 horas y de 17 a 21 horas. Sábados de 11 a 13,30 horas.
- Jornada a tiempo parcial. De lunes a viernes de 17 a 21 horas y sábados de 11 a 13,30 horas.

4. Dependencias municipales plaza de la Constitución, números 1 y 6.

Horario general:

- Turno de mañana: De 8 a 15 horas, de lunes a viernes.
- Turno de sábados: De 9 a 13 horas (personal administrativo de registro).
- Turno de tarde: De 14 a 21 horas de lunes a viernes, personal de limpieza.

5. Deportes.

- Personal administrativo: De lunes a viernes de 8 a 15 horas y de 15 a 22 horas en turnos rotativos de lunes a viernes.
- Técnico deportivos: En turnos fijos de mañana y tarde, según calendario fijado al inicio del curso.
- Socorristas: De lunes a domingo en turnos rotativos en horario comprendido entre las 8,30 y las 22 horas.
- Taquilleros: De lunes a domingos en turnos rotativos en horario comprendido entre las 8,30 y las 22,30 horas.
- Coordinador de monitores: En horario de mañana y tarde de lunes a viernes de 9 a 13 horas y de 16,30 a 19,30 horas.
- Monitores: Según calendario fijado al inicio del curso, de lunes a sábado en horario de mañana o tarde según actividad. Se incluirá, asimismo, dentro de las actividades semanales una hora para preparación o desarrollo de los programas y cursos a impartir.
- En el calendario de los monitores de natación quedará reflejado el descanso de cinco minutos entre las clases y una pausa de quince minutos de descanso a mitad de la jornada.
- Monitoras de gimnasia rítmica: Según calendario fijado al inicio del curso en horarios de:
 - De lunes a sábado. En jornada de tarde de lunes a viernes y en jornada de mañana el sábado.
 - De lunes a viernes en jornada de tarde.

- Personal de oficios en turnos rotativos de mañana y tarde de lunes a domingo, de 8 a 15 horas, de 15 a 22 y de 17 a 24 horas.
- Personal de limpieza de piscina en turnos rotativos de mañana y tarde, de lunes a domingo de 8 a 15 y de 16 a 23 horas.
- Personal de limpieza del polideportivo de lunes a domingo en horario de mañana de 8 a 15 horas. Este horario comenzará a hacerse efectivo cuando se incorpore otro trabajador para completar turnos.
- El personal que trabaje a turnos con jornada semanal a tiempo completo, y que comprenda el trabajo en domingos, seguirá percibiendo la misma compensación establecida actualmente por domingo efectivamente trabajado.

6. Limpiadoras.

Oficinas y centros municipales:

- Horario de mañana o tarde de lunes a viernes de 8 a 15 horas o de 14 a 21 horas o de 15 a 22 horas.

Colegios municipales:

- Horario de 16 a 23 horas. La pausa de media hora en la jornada se efectuará de 16 a 16,30 horas.

Mujer y mayores:

- Personal administrativo de 8 a 15 horas de lunes a viernes.
- Agente de igualdad:
 - El horario semanal habitual será de lunes a viernes de 8 a 15 horas y dos días al mes de 11 a 15 horas y de 16 a 19 horas.
 - Del 15 de junio al 15 de septiembre y en las semanas de Navidad, Nochevieja y Semana Santa se efectuará el horario en jornada continua de mañana.

7. Servicios sociales.

Personal administrativo:

- Horario de mañana: De 8 a 15 horas de lunes a viernes.
- Horario jornada partida:
 - a) Administrativo: Tres días en jornada de mañana de 8 a 15 horas y dos días con horario de 11 a 15 horas y de 16 a 19 horas, de lunes a viernes.
 - b) Auxiliar administrativo: De lunes a jueves de 10 a 14 horas y de 16 a 19 horas. Viernes de 8 a 15 horas.
 - c) Del 15 de junio al 15 de septiembre y en las semanas de Navidad, Nochevieja y Semana Santa se efectuará el horario en jornada continua de mañana.

Personal técnico (trabajador social, educador de familia, psicólogo):

- El horario semanal habitual será de 8 a 15 horas de lunes a viernes, y dos días al mes de 11 a 15 horas y de 16 a 19 horas, alternándose los trabajadores para establecer un servicio semanal de dos tardes de atención al ciudadano.
- Del 15 de junio al 15 de septiembre y en las semanas de Navidad, Nochevieja y Semana Santa se efectuará el horario en jornada continua de mañana.
- Las urgencias que surjan en días distintos a los establecidos en horario de tarde, se continuarán atendiendo como hasta ahora.

Personal técnico Centro Intercultural:

- Mediador Social: De lunes a viernes, tres días en horario de mañana y dos días en jornada de tarde. Por la naturaleza de la función el trabajador asistirá a las actividades anuales en fin de semana o festivo, de carácter puntual, que se programen en relación con su actividad, percibiendo la retribución económica que se establece a tal efecto en este convenio.
- Animador Social: De lunes a viernes, tres días en horario de tarde y dos días en horario de mañana y una jornada mensual en fin de semana de acuerdo con las actuaciones programadas. El horario semanal se distribuirá de forma que en cómputo mensual se cumpla la jornada de 35 horas semanales.

8. Tenencia de Alcaldía y Recaudación Municipal.

Horario de 8 a 15 horas de lunes a viernes.

Por la comisión paritaria se estudiará para su incorporación como Anexo al convenio los horarios del personal de colegios (conserjes y celadores), centro de educación de adultos, centro de iniciativas municipales y juventud.

Art. 10. Vacaciones.—1. Disposiciones generales.

- a) Todos los trabajadores laborales tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales, o los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.
- b) Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndole un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural.
Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al de cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.
- c) A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.
- d) El comienzo y terminación de las vacaciones será forzosamente dentro del año a que correspondan y no podrán sustituirse por compensación económica o acumularse a las siguientes; a excepción de los contratos temporales de duración inferior al año en los que, si no es posible su disfrute en tiempo libre, se efectuará su pago a fin de contrato.
- e) En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el 15 de enero del año siguiente.
- f) En cada área el cuadro de vacaciones se confeccionará durante el primer cuatrimestre del año y se remitirá al negociado de Gestión de Personal antes del 5 de mayo, no pudiéndose tramitar permisos de vacaciones de forma individual, salvo cambios motivados y autorizados con posterioridad al establecimiento del cuadro de vacaciones. Se fijarán los días de vacaciones, de común acuerdo entre trabajadores y responsable del Servicio y, si no hubiese acuerdo, se elegirá por antigüedad, y de forma rotativa en años sucesivos. En el supuesto de que ambos cónyuges o pareja de hecho legalmente constituida sean trabajadores municipales, se procurará que coincidan, al menos, diez días hábiles al año.
- g) Con carácter general las vacaciones anuales, salvo excepciones expresamente previstas, se disfrutarán en los meses de julio, agosto o septiembre; si bien, a petición del trabajador, previa autorización del área, podrán tomarse en otro período. Se podrán dividir en dos períodos, teniendo uno de ellos una duración mínima de cinco o diez días hábiles sucesivos, no pudiendo coincidir su inicio con sábado, domingo o festivo.
En las áreas que se autorice, siempre que el servicio esté cubierto, se podrá autorizar el fraccionamiento en tres períodos.
- h) En las áreas en las que no se pacte expresamente otro período de vacaciones, si por necesidades del servicio, debidamente justificadas por el responsable del área, se disfrutaran fuera de estos meses, el período de vacaciones será de veinticuatro días laborables.
- i) Los trabajadores que por encontrarse en situación de incapacidad temporal no hubieran podido disfrutar sus vacaciones en el período asignado, lo harán con posterioridad a su alta médica, siempre que se incorporen antes del 31 de diciembre del año a que correspondan, sin poder extenderse su duración más allá de esa fecha límite. En los casos excepcionales que las vacaciones se hayan autorizado en el mes diciembre, podrán disfrutarse una vez incorporado hasta el 15 de enero del año siguiente. Si la incapacidad temporal del trabajador se produce una vez iniciadas las vacaciones, deberá presentar el parte de baja en el plazo de cuarenta y ocho horas, quedando interrumpido su cómputo hasta el fin de la situación de IT.

2. Disposiciones específicas.

En las áreas que se detallan, en las que por la naturaleza de la actividad realizada, por interrumpirse la prestación del servicio principal, por cerrarse el centro o porque las necesidades de atención al ciudadano así lo requieran, las vacaciones anuales se disfrutarán conforme a los siguientes criterios, si bien a petición del trabajador, previa autorización del concejal o responsable, y condicionado a las necesidades del servicio, podrán tomarse en otro período distinto al que se especifica en cada área:

- a) Colegios municipales.
Los conserjes y celadores de colegios públicos disfrutarán sus vacaciones anuales en los meses de julio o agosto conforme al cuadro que se confeccionará en la Concejalía de Educación, teniendo en cuenta las distintas peticiones y organización del servicio, y podrán disfrutar de éstas, cinco días hábiles sucesivos de vacaciones en otro período no lectivo, previa solicitud y condicionado a las necesidades del servicio.
El personal con contrato a tiempo parcial (antes fijo discontinuo) tendrán derecho a disfrutar cinco días hábiles sucesivos de sus vacaciones anuales en período no lectivo, abonándosele los días no disfrutados en tiempo libre al interrumpirse el contrato.
Las limpiadoras municipales que prestan servicios en colegios públicos disfrutarán las vacaciones anuales en el mes de julio o agosto, conforme al cuadro que se confeccionará en el área de Servicios Generales, teniendo en cuenta las distintas peticiones y organización del servicio, y podrán disfrutar de éstas, diez días hábiles sucesivos de vacaciones en otro período no lectivo en el mes de junio y septiembre, previa solicitud y condicionado a las necesidades y organización del servicio de forma que no implique gasto.
- b) Deportes.
El personal municipal del Área de Deportes disfrutará las vacaciones en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. El cuadro de vacaciones de los trabajadores municipales con jornada anual completa se efectuará de forma que, como mínimo, preste servicios un tercio de la plantilla, siempre que esté garantizada la cobertura del servicio.
Los monitores de actividades deportivas con jornada a tiempo parcial (antes fijos discontinuos) tendrán derecho a disfrutar cinco días hábiles sucesivos de sus vacaciones anuales, coincidiendo con la interrupción de la prestación del servicio, en Navidad y Semana Santa, abonándoseles al interrumpirse el contrato las vacaciones anuales y los días de libre disposición que por la organización del trabajo no hubieran podido hacer uso de ellos, con el límite de compensación de treinta días.
- c) Educación de adultos.
Al profesorado contratado por el Ayuntamiento en el centro de educación de adultos con jornada a tiempo parcial (antes fijos discontinuos) se les abonará, al interrumpirse su contrato, las vacaciones anuales y los días de libre disposición que por la organización del trabajo no hubieran podido hacer uso de ellos, con el límite de compensación de treinta días.
Los trabajadores municipales de otros grupos profesionales que puedan prestar servicio en este centro disfrutarán las vacaciones anuales en el mes de agosto, por permanecer cerradas estas instalaciones.
- d) Escuela de música.
Los profesores de la escuela de música disfrutarán sus vacaciones anuales en el mes de agosto y podrán disfrutar de éstas, cinco días hábiles sucesivos de vacaciones en los meses de julio o septiembre, previa solicitud y condicionado a las necesidades del servicio.
- e) Monitores de actividades culturales.
Los monitores de actividades culturales con jornada a tiempo completo disfrutarán sus vacaciones anuales en la primera quincena del mes de agosto, por cierre de instalaciones, tomando los restantes días de forma continuada o fraccionada entre el 16 de julio y el 15 septiembre.

A los monitores de actividades culturales con jornada a tiempo parcial (antes fijos discontinuos) se les abonará, al interrumpirse su contrato, las vacaciones anuales y los días de libre disposición que por la organización del trabajo no hubieran podido hacer uso de ellos, con el límite de compensación de treinta días.

- f) Personal administrativo que presta servicios en el centro de la UNED.

Los trabajadores municipales que presten servicios en este centro, disfrutarán las vacaciones anuales en el mes de agosto, por permanecer cerradas dichas instalaciones.

- g) Personal que presta servicios en la biblioteca municipal de barrio de la calle Espinarejo

El personal que presta servicios en la biblioteca municipal de barrio de la calle Espinarejo, disfrutará las vacaciones anuales en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, de forma que los servicios estén cubiertos, como mínimo, al 50 por 100 de su personal.

- h) Personal técnico, administrativo y de oficios de la Concejalía de Cultura

Desde el día 1 al 15 de agosto por permanecer cerrada la casa de cultura; el personal técnico, administrativo y de oficios de esta Concejalía disfrutará en dicho período los días hábiles de vacaciones que correspondan.

— El personal técnico y de oficios podrá disfrutar los restantes días durante los meses de julio, agosto y hasta el 15 de septiembre, de acuerdo con el cuadro de vacaciones que se confeccione en dicha área.

— El personal administrativo podrá disfrutar los restantes días durante los meses del 15 de junio al 31 de agosto, de acuerdo con el cuadro de vacaciones que se confeccione en dicha área.

Capítulo III

Retribuciones

Art. 11.—*Incremento general de retribuciones.*—El incremento general de la masa salarial del personal laboral del Ayuntamiento de Collado Villalba en el año 2002 ha sido de un 2 por 100 con respecto de la del año 2001.

El incremento general de la masa salarial del personal laboral del Ayuntamiento de Collado Villalba para el año 2003 será de un 2 por 100 respecto de la del año 2002 con efectos de 1 de enero de 2003; experimentando, asimismo, un aumento equivalente al que se ha efectuado a los funcionarios públicos con motivo del incremento en las dos pagas extraordinarias de un 20 por 100 del complemento de destino mensual que percibirán los funcionarios en el año 2003, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003.

El anterior incremento retributivo ya se encuentra recogido en las retribuciones del personal afectado por este convenio.

En los años 2004 y 2005, el incremento general de la masa salarial del personal laboral del Ayuntamiento de Collado Villalba será el establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal de la Administración Local.

Art. 12. *Medidas de ordenación retributiva, modernización y mejora de la calidad. Incentivo a la mejora de la productividad y rendimiento.*—El especial rendimiento y la actividad extraordinaria desarrollada en este período de 1999 a 2002, y el objetivo esencial de avanzar en la mejora de los servicios públicos para conseguir una Administración Local más rápida y ágil en la atención de los ciudadanos, exige actuar adecuadamente, motivando a los empleados que sirven a la organización, por lo que en razón del cumplimiento de los objetivos asignados de modernización y mejora de la calidad del servicio público, se articulan las siguientes medidas:

- A) En el año 2003 se constituye un fondo de 130.500 euros para distribuir entre el personal laboral como incentivo por productividad y cumplimiento de objetivos.

Tendrán derecho a percibir este incentivo de productividad el personal laboral fijo, interino y el personal contratado

por obra o servicio con contrato de duración de doce meses o superior. La cuantía se distribuirá proporcionalmente al tiempo de servicios prestados durante el año 2002, en la cuantía individual que se determine previo acuerdo en la comisión paritaria.

- B) En el año 2004 y 2005 para la mejora de los servicios públicos se negociará con la comisión paritaria la constitución de un fondo para la financiación de incentivos o medidas de ordenación retributiva por la consecución de objetivos en las distintas áreas.

Art. 13. *Conceptos salariales.*—El salario de cada trabajador estará compuesto por:

- a) Sueldo base.
- b) Pagas extraordinarias.
- c) Complementos:
 - c.1) Personales:
 - Antigüedad.
 - Transitorio.
 - c.2) Plus convenio.
 - c.3) De puesto de trabajo.
 - c.4) Por condiciones de trabajo: Dedicación especial, trabajo a turnos o jornada partida, nocturnidad, peligrosidad o toxicidad, polivalencia, guardias, quebranto de moneda, actividades extraescolares.
 - c.5) De cantidad de trabajo: Horas extraordinarias.

- a) Sueldo base:
Su cuantía será equivalente a la que se fije anualmente para cada uno de los grupos A, B, C, D y E a que se refieren el artículo 25.a) de la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003 para el personal funcionario.

Los salarios base vigentes en el año 2003 figuran en el Anexo I de este convenio.

- b) Pagas extraordinarias:
Se percibirán dos al año en los meses de junio y diciembre en proporción al tiempo de prestación de servicios durante los seis meses anteriores a su abono.

La cuantía de cada paga extraordinaria será igual a una mensualidad del salario base, complementos personales, plus de convenio y de puesto de trabajo.

- c) Complementos.

c.1) Personales.
Antigüedad.—Este complemento se establece a efectos únicamente de compensación económica por prestación de servicios continuados al Ayuntamiento de Collado Villalba. Consistirá en el pago de trienios y su cuantía será equivalente a la que se fije anualmente para cada uno de los grupos A, B, C, D y E, según niveles de titulación a que se refieren el artículo 25.a) de la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003 para el personal funcionario.

Se devengarán a partir del primer día del mes siguiente en que se cumplan tres, o múltiplos de tres años de servicios efectivos en jornada completa o la proporción si la jornada o el salario fuesen inferiores, y se retribuirá según el número y duración de las jornadas realizadas.

Los trabajadores con relación de empleo de carácter temporal tendrán derecho a la percepción por el complemento por antigüedad, con efectos de 1 de enero de 2003, siempre y cuando presten servicios continuados durante tres o más de tres años en virtud de un mismo contrato de trabajo, no pudiendo acumularse los períodos correspondientes a más de un contrato temporal si se ha producido interrupción, entre un contrato y otro, superior a veinte días hábiles. En ningún caso la percepción del complemento económico por antigüedad menoscabará la naturaleza temporal del contrato de trabajo.

Respecto a los efectos anteriores al año 2003 sobre pago de trienios al personal temporal, el Ayuntamiento acatará la resolución de los tribunales en

las demandas que actualmente se encuentran pendientes de sentencia firme.

Transitorio.—Los trabajadores que a título individual tuvieran una retribución superior a la correspondiente a su categoría base, o puesto de trabajo actual, anterior a la entrada en vigor del convenio, o bien se les atribuya por el reconocimiento de una situación individual derivada de circunstancias especiales en este convenio, se les consignará la diferencia en un complemento personal transitorio que no tendrá consideración de absorbible. Este complemento se percibirá mientras el trabajador permanezca en la categoría que actualmente ostenta.

c.2) Plus de convenio.
Se corresponde con el grupo de titulación y nivel al que esté asignada cada categoría.
La cuantía correspondiente figura en el Anexo I de este convenio.

c.3) De puesto de trabajo.
El asignado actualmente a determinados puestos en razón de sus características especiales.
El Ayuntamiento se compromete a elaborar la relación y valoración de puestos de trabajo del Ayuntamiento, conforme a la normativa vigente en esta materia, previa consulta a los representantes de los trabajadores antes de su aprobación por el Pleno. En la relación de puestos de trabajo del personal laboral, se indicará la denominación y características esenciales de los puestos de trabajo, funciones principales, requisitos exigidos para su desempeño y el nivel y complementos que correspondan al puesto del personal laboral.
La citada RPT y valoración se iniciará en el plazo de dos meses desde la aprobación por el Pleno del presente convenio.

c.4) Por condiciones de trabajo.
Se percibirá mientras se desempeñe el puesto de trabajo al que se asocia el complemento económico, por las circunstancias o condiciones que se detallan en cada epígrafe.
La cuantía anual de estos complementos se percibirá en doce mensualidades y su efecto económico se retrotraerá al año 2002 si efectivamente se hubiera desempeñado el puesto de trabajo en las condiciones que aquí se especifican sin cobrar otro tipo de compensación u horas extras por la misma causa:

c.4.1) Dedicación especial.
Este concepto salarial tiene como objeto compensar económicamente la flexibilidad y disponibilidad en el horario y la exigencia de mayor dedicación en horas de difícil cómputo. Su percepción será incompatible con la percepción de horas extraordinarias. El importe y puestos que tienen atribuido este complemento figura en el Anexo II de este convenio.

c.4.2) Trabajo a turnos o jornada partida.
Este complemento salarial tiene como objeto compensar:

- El trabajo a turnos por semanas completas (de lunes a viernes; de lunes a sábado o de lunes a domingo) o dentro de la misma semana por distribución irregular del horario en jornada de mañana o tarde.
- El trabajo en jornada semanal de mañana y tarde de forma habitual, de cuatro a dos días como mínimo. No se percibirá en aquellos puestos en que el salario se haya fijado contemplando dicha circunstancia.

El importe, grados y puestos que tienen atribuido este complemento figura en el Anexo III de este convenio.

c.4.3) Nocturnidad.

Son horas nocturnas las realizadas en la jornada de trabajo comprendida entre las 22 horas y las 6 de la mañana. Su retribución económica será del 25 por 100 del valor hora de trabajo según salario correspondiente a cada categoría por grupo o nivel, que se recoge en el Anexo I de tablas salariales adjunto a este convenio.

c.4.4) Peligrosidad o toxicidad.

Este complemento retribuye las condiciones de trabajo de determinados puestos que entrañan un peligro o toxicidad adicional al habitual que se genera en ciertas tareas del personal de oficios, aunque se adopten las medidas de prevención de riesgos y salud laboral establecidas legalmente.

La cuantía y puestos de trabajo que tienen atribuido este complemento figuran en el Anexo IV de este convenio.

En los puestos actuales de trabajo de la brigada de obras que, en el estudio de valoración que, se va a iniciar conforme a lo pactado en este convenio, se determine que deben ser retribuidos con este complemento y no lo tengan asignado se les abonará a los trabajadores que lo vinieran desempeñando, con carácter retroactivo, desde la fecha en que se establece el pago en este convenio.

c.4.5) Polivalencia.

Este complemento retribuye las funciones asignadas a ciertos puestos de trabajo que implican por parte del trabajador, en determinados días de su jornada laboral, una prestación de servicios de forma habitual y reglada por la organización del servicio, de especial responsabilidad o cometidos o tareas que se corresponden con actividades diversas de distintos oficios o profesiones, sin que ello suponga trabajos de superior categoría dentro de su rama profesional.

La cuantía y puestos de trabajo que tienen atribuido este complemento figuran en el Anexo V de este convenio.

c.4.6) Guardias.

Son aquellas que se realizan por el personal de la brigada de obras para cubrir las emergencias y averías urgentes que se produzcan en el municipio y que no sea posible demorar su reparación al primer día hábil de trabajo, no precisándose la presencia física del trabajador hasta que se le requiera, debiendo acudir en un plazo máximo de media hora. Las guardias se efectuarán:

— Los días festivos desde la finalización de la jornada de mañana del día anterior hasta las 8 horas del día posterior al festivo.

— Los fines de semana desde las 15 horas del viernes a las 8 horas del lunes.

Se constituirá con personal voluntario y se establecerán turnos semanales que se reflejarán en un cuadrante anual que se publicará en el tablón de anuncios de la brigada antes de comenzar el nuevo año para general conocimiento de todos los trabajadores.

— El grupo de guardia estará compuesto por nueve trabajadores que efectuarán un número anual de trece guardias como mínimo.

Se dotará de un busca a cada integrante del grupo para poder ser localizado y será el responsable del grupo el que determinará el número necesario de trabajadores que deben acudir en cada avería, con un mínimo de dos personas.

La cuantía del complemento por cada una de las guardias de fin de semana es de 90 euros y de 70 euros las guardias en festivos, a percibir por cada uno de los integrantes del grupo. Esta retribución corresponde a la totalidad de los derechos económicos y de cualquier otra índole que puedan derivarse de las mismas con las siguientes puntualizaciones:

- a) Si la actuación durante el tiempo de guardia superara siete horas de trabajo efectivo se compensará desde la octava hora como hora extraordinaria con el recargo correspondiente.
- b) Las horas extraordinarias que se efectúen por razones de emergencia o causas imprevistas urgentes en turno de noche, festivo o fin de semana, que serán obligatorias para todo el personal, se abonarán con los recargos establecidos en este convenio o su equivalencia en tiempo de descanso. Si por la duración del suceso se sobrepasaran las horas habituales para comer o cenar, el Ayuntamiento correrá con los gastos o abonará al trabajador la dieta correspondiente por manutención establecida en este convenio.
- c) Si la actuación se produjera durante la noche del domingo al lunes de forma que entre su término y el inicio de la jornada siguiente el período de descanso fuera inferior a siete horas, el trabajador tendrá derecho a librar el día siguiente. Si se le requiriese por necesidades del servicio y el trabajador voluntariamente aceptara, se le compensará con dos días de libre disposición.
- d) La comisión paritaria, una vez constituida, redactará el reglamento de funcionamiento del servicio de guardias en fin de semana y festivos.

c.4.7) Quebranto de moneda.

Al personal de la categoría de taquillero se le abonará un complemento anual de 420 euros. Este complemento compensará las diferencias negativas que se puedan producir en el cuadro del movimiento diario del dinero efectivo de caja que deberán quedar reflejadas en el documento de cuadro.

Si las diferencias en el cuadro del dinero efectivo de la caja fueran positivas, deberán reflejarse en el documento de cuadro y entregarse a la Dirección para las devoluciones a que hubiera lugar por reclamación de los usuarios.

El incumplimiento de estas obligaciones podrá ser sancionable por el Ayuntamiento.

c.4.8) Actividades extraescolares.

Las actividades extraescolares, culturales o deportivas, realizadas en los colegios municipales, una vez acabado el horario de trabajo, que requieran la presencia del conserje o celador, para apertura y cierre de la instalación, así como el control de luces y calefacción, etcétera, se retribuirán con un complemento mensual de 181 euros mensuales

durante el tiempo que se programe, y siempre que no sobrepase las tres horas diarias. Si se sobrepasaran las tres horas o exigieran otro tipo de prestación se estudiará con el comité de empresa el importe del complemento a percibir.

c.5) De cantidad de trabajo.
Horas extraordinarias:

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada singularmente para determinados trabajadores o por área y colectivo profesional de trabajadores.

No tendrán consideración de horas extraordinarias las horas que se efectúen mensualmente para completar el horario flexible semanal que no se hayan cumplido.

Previamente a la realización de horas extraordinarias, se deberá autorizar su ejecución por el concejal del área o director, dentro de los límites legales y presupuestarios que se determinen por el Gobierno municipal y de conformidad con el procedimiento establecido por el Área de Recursos Humanos para su abono y control.

2. El número de horas extraordinarias realizadas por un trabajador no podrá ser superior en número a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado siguiente. Su prestación es voluntaria, salvo las necesarias para reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Su importe económico nunca será inferior al valor de la hora ordinaria, según tabla que figura como Anexo VI a este convenio, más un 75 por 100. La asignación de los trabajos se hará de forma equitativa entre todo el personal que se ofrezca voluntario para efectuar horas extraordinarias, sin perjuicio de que aquellas tareas o funciones que requieran unos conocimientos especiales o se refieran a cometidos que el trabajador tiene encomendados de forma individual o personalizada en la distribución habitual del trabajo, se efectúen por el empleado que corresponda.
3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, no para el cómputo del número máximo de horas autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.
4. En casos de imprevistos, períodos punta, ausencias y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, será posible la realización de horas extraordinarias, siempre que se demuestre que no pueden ser sustituidos por la utilización de los distintos tipos de contratación previstos legalmente.
5. Las horas extraordinarias realizadas al amparo del apartado anterior, tendrán el carácter de estructurales.
6. Los representantes de los trabajadores serán informados mensualmente por el Área de Recursos Humanos de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, especificando las causas, áreas donde se realizan, fechas y horarios de su ejecución y relación nominal de los trabajadores que las realizan.
Las discrepancias que puedan surgir en cuanto a la interpretación del carácter de las horas extraordinarias, de la necesidad de su realización

- y de otras análogas serán objeto de discusión por la comisión paritaria correspondiente.
7. A voluntad del trabajador interesado, y siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso y se aumentarán con el recargo proporcional en tiempo libre que se establezca para el pago económico. En el caso de que el tiempo de descanso acumulado se disfrute en días libres, éstos se disfrutarán cuando lo solicite el interesado, respetando las necesidades del servicio.
 8. Por cada seiscientas horas extraordinarias realizadas en una misma categoría o puesto de trabajo de una determinada área, se estudiará si estas horas corresponden a actividades extraordinarias ocasionales o permanentes, en cuyo caso se creará una plaza de dicha categoría. Lo anterior se entenderá dentro del período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de un mismo año. Las plazas que, en su caso, procedieran se incluirán en la OEP que anualmente convoque el Ayuntamiento.

TABLA DE VALORACIÓN ECONÓMICA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Tipo de hora extraordinaria	Importe económico
Extraordinaria	Valor hora ordinaria según tabla + 75%
Festiva o nocturna	Valor hora ordinaria según tabla + 100%
Festiva y nocturna	Valor hora ordinaria según tabla + 125%

TABLA DE COMPENSACIÓN EN TIEMPO LIBRE DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Tipo de hora extraordinaria	Compensación en tiempo
Extraordinaria	Una hora y cuarenta y cinco minutos
Festiva o nocturna	Dos horas
Festiva y nocturna	Dos horas y quince minutos

El valor de la hora extra, festiva, nocturna y festiva nocturna, figura en el Anexo VI de este Convenio.

Art. 14. *Dietas y kilometraje.*

- a) Las cuantías y causas de percepción de dietas estarán equiparadas a las del personal funcionario en igualdad de condiciones.
- b) En los supuestos que el trabajador por motivo de exhibiciones, competiciones deportivas, actos culturales o educativos, tenga que hacerse responsable de un grupo de personas en lugar distinto a su puesto de trabajo y que le obligue a pernoctar fuera de su domicilio, percibirá una gratificación extraordinaria de 62 euros además de las dietas correspondiente por manutención y alojamiento en el supuesto de que no fueran suplidos directamente estos gastos por el Ayuntamiento.
Si esta actividad no exige pernoctar fuera de su domicilio, se le abonará una gratificación extraordinaria de 31 euros. Si la actividad se desarrolla en jornada partida de mañana y tarde, comprendiendo la hora de la comida, se le abonará la dieta correspondiente por este concepto, así como los gastos de transporte u otros que tuviera que suplir el trabajador.
- c) Los desplazamientos dentro y fuera del término municipal, por necesidades del servicio que no pudieran efectuarse a juicio del responsable del área en transporte colectivo y se autorizara el uso del vehículo propio, serán compensados con 0,20 euros por kilómetro realizado.
- d) Los trabajadores que a causa de la distribución de su jornada, de forma habitual, trabajen en jornada de mañana y tarde

un día a la semana y no perciban el complemento por jornada partida o la retribución asignada a su categoría contemple dicha condición de trabajo, tendrán derecho a ser compensados con una dieta por gastos de comida de 8 euros en día laborable y 10 euros en domingo o festivo.

Esta dieta no se percibirá cuando la jornada partida sea por motivo de efectuar horas extraordinarias.

Al personal de oficios de la Concejalía de Cultura que tenga que trabajar los sábados, por necesidades de la programación y montaje, en horario de mañana y tarde, y no dispongan de dos horas para comer, se les abonará dicha dieta.

Capítulo IV

Organización y dirección del trabajo

Art. 15. 1. *Organización del trabajo.*—Corresponde a los órganos de Gobierno del Ayuntamiento y al personal directivo con competencia para ello la organización del trabajo, pudiendo establecerse los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de simplificación del trabajo o adopción de medios técnicos o informáticos que se estimen necesarios para mantener un nivel de calidad y eficacia adecuados en la prestación de servicios a los ciudadanos.

En cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato en virtud de la relación laboral, el trabajador municipal debe observar la diligencia y colaboración que se le requiera, conforme a las disposiciones legales, las normas contenidas en este convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por el Ayuntamiento en el ejercicio regular de las facultades de dirección y organización que le compete. En cualquier caso, el trabajador y los representantes de la Corporación y responsables en quien deleguen las funciones de dirección se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

La movilidad funcional en el Ayuntamiento no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo o categoría profesional.

Los traslados extraordinarios forzados del puesto de trabajo, siempre que impliquen modificación de jornada, se compensarán con el complemento correspondiente a la jornada realizada.

Sin perjuicio de la potestad de autoorganización del Ayuntamiento, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a participar en el establecimiento de medidas que supongan modificación de las condiciones de trabajo, emitiendo informe previo a su modificación o implantación

2. Trabajos de superior o inferior categoría.

El desempeño provisional de puestos de trabajo de categoría superior o inferior responderá a necesidades excepcionales y perentorias. No podrá exceder de seis meses en los de superior categoría y cuatro semanas en los de inferior; en ambos casos se informará a los representantes de los trabajadores.

Salvo en los casos en que la realización de estos trabajos se deba a ausencia temporal de su titular, transcurrido el plazo de seis meses, el puesto de trabajo que requiera funciones superiores se comprometerá en los turnos interno o libre, regulados en este convenio, para su cobertura definitiva.

Será exigible a los trabajadores que desempeñen funciones de categoría superior estar en posesión de la titulación requerida para su desempeño. El Ayuntamiento abonará la diferencia salarial que corresponda al complemento del puesto de trabajo efectivamente desempeñado.

La realización de trabajos de superior categoría no consolidará el complemento salarial y categoría superior. El único procedimiento para acceder a un puesto o plaza de categoría superior es la superación del procedimiento selectivo que a tal efecto se convoque.

El Ayuntamiento tendrá prevista la sustitución o nueva contratación antes de que hayan transcurrido cuatro semanas del período de realización de los trabajos de inferior categoría, salvo que se deba a situaciones provisionales de incapacidad que se registrarán por lo establecido en el artículo 22 de este convenio.

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior durante un período superior a quince días, conservando la retribución y demás derechos derivados de su categoría salarial.

3. Puestos funcionales y puestos de jefatura.

Con objeto de estructurar la organización de los puestos de trabajo del personal laboral y, en especial, los que entrañan especial responsabilidad, mando sobre equipos de trabajadores y/o bienes materiales, o sobre programas específicos de actividad, se han definido los siguientes niveles en los puestos de dirección o jefatura:

a) Puesto funcionales:

- Se entiende por puesto funcional aquel que implique dirección de un área, servicio, sección o unidad; y determinados niveles de responsabilidad y dirección sobre equipos de trabajadores y/o bienes materiales, y/o programas específicos de actividad; o bien que por la naturaleza de las funciones a realizar se trate de puestos de libre designación.
- Los puestos funcionales catalogados en el Anexo I de este convenio se continuarán cubriendo por el sistema actual de libre designación y cese, hasta que se determine en la Relación de Puestos de Trabajo, sus condiciones de acceso y remoción, titulación, funciones, etcétera. El complemento por puesto funcional se percibirá mientras se desempeñe el puesto, sin perjuicio de que los trabajadores que actualmente hubieran accedido a dicho puesto por un sistema distinto a la libre designación, conservarán en cualquier caso la retribución asignada a su puesto de trabajo.
- Los puestos funcionales tienen un régimen de dedicación y disponibilidad que supone flexibilidad en su dedicación, sin sujeción por tanto a los turnos y a la distribución de horario que se establece en este Convenio Colectivo aunque están sujetos al cumplimiento de la jornada anual efectiva establecida con un incremento de hasta 80 horas en cómputo anual.
- Los puestos funcionales que perciban además el complemento por dedicación especial no podrán cobrar horas extraordinarias.

b) Puestos de jefatura:

- En el Anexo I de este Convenio se enumeran los puestos de jefatura que implican un nivel de responsabilidad, organización y mando sobre equipos de trabajadores y/o bienes materiales y/o coordinación de programas específicos de actividad.
- Su desempeño implica el cumplimiento de la jornada anual efectiva de trabajo establecida en este convenio, con flexibilidad en su dedicación y distribución de horario.
- Su acceso, en los puestos de nueva creación o en caso de vacante, se regirá por el procedimiento establecido en los artículos 36 y 37 de este convenio.

Capítulo V

Prestaciones y derechos sociales

Art. 16. Asistencia jurídica.—El Ayuntamiento garantiza asistencia jurídica a los trabajadores municipales que lo requieran en los conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios. Para solicitarlos el trabajador lo pondrá en conocimiento del concejal del área al que esté adscrito que, a su vez, tramitará en la forma que corresponda la petición de asistencia.

Se mantendrá un seguro de responsabilidad civil por el Ayuntamiento para responder de los daños que se puedan causar por los trabajadores municipales en el ejercicio de sus funciones. En la comisión paritaria se estudiará la forma de subsanar los daños económicos en bienes o prendas de vestir que puedan sufrir los trabajadores con ocasión de un acto violento causado por terceros y que no pueda ser resarcido, por falta de bienes, por el causante o por la póliza de seguro.

Art. 17. Privación del carné de conducir.—El Ayuntamiento está obligado, excepto en caso de negligencia manifiesta, en aquellos supuestos en que los trabajadores contratados como conductores sufrieran la pérdida de su carné de conducir por conflictos originados mientras prestan servicio en el Ayuntamiento, a asignarles otro puesto de trabajo mientras dure dicha eventualidad, sin que ello suponga merma de su salario habitual.

Art. 18. Uso de instalaciones municipales.—Se facilitará el acceso gratuito a las instalaciones deportivas a todos los trabajadores municipales que por motivos profesionales o prescripción facultativa lo requieran, previo informe en este supuesto de quien corresponda facilitarlo.

Por la comisión paritaria se estudiará la posibilidad de ampliar por cupos o en condiciones bonificadas el uso de instalaciones municipales de carácter deportivo o cultural.

Art. 19. 1. Préstamos. El Ayuntamiento dotará al fondo de préstamos, creado al efecto conjunto para todos los empleados, con la cantidad mínima anual del 11 por 100 de la masa salarial. La cuantía de este fondo será objeto de revisión anual (al alza) para su adecuación, si fuese esta necesaria. Se fija en 72.122 euros la cantidad para el año 2003. La regulación de los préstamos se realizará conforme a la siguiente tabla:

Cantidad:

- 1.202 euros o cantidad menor.
- 2.404 euros o cantidad menor.

Forma:

- Escrito por registro, indicando causa o motivo.

Devolución:

- Doce meses o tiempo inferior solicitado.
- Doce/veinticuatro meses o tiempo inferior solicitado.
- El plazo para los trabajadores con contrato temporal dependerá de la duración establecida o previsible de su contrato

Condiciones:

- Que hayan transcurrido seis meses después de la solicitud de otro préstamo y amortizado este.
- Igual que las de doce meses más la siguiente: Que el trabajador que lo solicite gane una cantidad mensual inferior a 951 euros brutos y que en su unidad familiar no se reciben ingresos adicionales superiores al SMI por trabajos realizados por miembros de la misma.
- La Comisión paritaria en los casos que proceda solicitará al interesado antes, durante o después, la documentación que fehacientemente justifique la concesión del préstamo.

Causas:

Las causas principales por las que se concederán los préstamos serán las siguientes:

- Alquiler 1.ª vivienda.
- Adquisición 1.ª vivienda.
- Reparación u obras urgentes de vivienda.
- Trámites de divorcio o separación.
- Gastos de sepelio, siniestros, matrimonio, accidente, operación y/o enfermedad no cubierta por la Seguridad Social.
- Otras de extrema necesidad o no incluidas anteriormente que serán analizadas por la comisión paritaria correspondiente.

Concesión:

- Se regirá por el orden de solicitud en registro de entrada, salvo en situaciones excepcionales, que serán valoradas por la comisión paritaria.

2. Anticipos.

El Ayuntamiento concederá a sus trabajadores municipales anticipos de nómina y pagas extraordinarias según tabla adjunta:

Forma:

- Anticipo de nómina: Escrito por registro, indicando motivos si procede.
- Anticipo de pagas extras: Escrito por registro, indicando motivos si procede.

Cantidad:

- Anticipo de nómina: Las retribuciones brutas que se reciban mensualmente como máximo.
- Anticipo de pagas extras: La suma de las retribuciones brutas de las dos pagas extras como máximo.

Devolución:

- Anticipo de nómina: Nómina del mes siguiente a su percepción.
- Anticipo de pagas extras: Nómina/s siguiente/s donde se perciba/n la/s paga/s extra/s.
- Anticipo de nómina y pagas extras: Los trabajadores con contrato temporal dependerá de la duración establecida o previsible de su contrato.

Condiciones:

- Anticipo de nómina: Se solicitará antes del día 10 de cada mes.
- Anticipo de nómina: No se podrán solicitar si se está abonando un préstamo o pendiente de amortizar otro anticipo.
- Anticipo de pagas extras: Se solicitará antes del día 10 de los meses de junio o diciembre.

Causas:

- Anticipo de pagas extras: Las mismas que para los préstamos a veinticuatro meses.

Concesión:

- Por orden de solicitud en registro, salvo casos excepcionales que serán estudiados por la comisión paritaria.
- En los anticipos sobre pagas extras se concederá siempre que haya disponibilidad de tesorería.

Los trabajadores de los convenios firmados con la Comunidad de Madrid, prorrogables anualmente (Servicios Sociales y CAID), no estarán sujetos al vencimiento anual que se deriva de la naturaleza de su contrato al efecto de solicitud de préstamos y anticipos si su amortización fuese superior al año.

El Ayuntamiento gestionará con las entidades bancarias la concesión de préstamos hipotecarios o personales y anticipos en condiciones preferentes para sus trabajadores.

Art. 20. Jubilación.—La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que, si el trabajador lo solicita, pueda completar el período de cotización necesario para tener derecho a pensión según la normativa vigente, causando baja en esa fecha o, en todo caso, a la edad máxima de setenta años.

Los trabajadores fijos que, reuniendo los requisitos establecidos en la normativa de Seguridad Social vigente en ese momento, deseen jubilarse voluntariamente antes de cumplir la edad obligatoria, podrán optar por percibir una de las siguientes compensaciones:

- a) Jubilación incentivada. Las cantidades que se detallan a percibir en un solo pago.

Edad de jubilación voluntaria incentivada	Importe a percibir en un solo pago
60	9.015,34 euros
61	6.761,38 euros
62	3.606,07 euros
63	2.404,05 euros
64	1.803,04 euros

- b) Jubilación anticipada. La diferencia entre el importe de la pensión que pudiera corresponder a la edad obligatoria de jubilación y la que se conceda por la Seguridad Social al jubilarse anticipadamente será asumida por el Ayuntamiento, complementado mensualmente para alcanzar el tanto por ciento establecido según edad, hasta que el beneficiario cumpla la edad obligatoria de jubilación.

Para tener derecho a percibir este complemento será requisito necesario haber prestado servicios en el Ayuntamiento de Collado Villalba un mínimo de quince años.

Edad de jubilación voluntaria anticipada	Tanto por 100 a percibir
60	Hasta el 75 por 100 de la pensión por jubilación obligatoria
61	Hasta el 77 por 100 de la pensión por jubilación obligatoria
62	Hasta el 82 por 100 de la pensión por jubilación obligatoria
63	Hasta el 88 por 100 de la pensión por jubilación obligatoria
64	Hasta el 94 por 100 de la pensión por jubilación obligatoria

En el supuesto de que las normas de Seguridad Social, vigentes en esta materia, se modificaran, la comisión paritaria negociará el nuevo complemento de pensión a percibir.

No procederá la compensación por jubilación voluntaria anticipada cuando la declaración de jubilación tenga su causa en incompatibilidad del trabajador o sea solicitada por personal que tenga una actividad declarada compatible.

El Ayuntamiento de Collado Villalba podrá revisar las jubilaciones concedidas, previo informe a la comisión paritaria, cuando se constate que el trabajador jubilado continúa ejerciendo actividades profesionales retribuidas tanto por cuenta propia como ajena.

Acreditada esta situación, el trabajador deberá devolver las cantidades indebidamente percibidas sin que proceda revocar la declaración de jubilación anticipada y sin perjuicio de las responsabilidades que hubiere lugar.

En ningún caso se producirá amortización definitiva del puesto dejado vacante con motivo de la jubilación, cubriéndose bien en la categoría en la que se produzca o en otra que fuera más necesaria, en un plazo máximo de seis meses.

El Ayuntamiento está obligado a informar a los representantes de los trabajadores de las jubilaciones que se vayan a producir en cada año presupuestario.

La comisión paritaria estudiará las situaciones de los trabajadores municipales que, por problemas constatados médicamente por la Seguridad Social o mutua de accidentes, se invalidan para una prestación óptima del servicio y el establecimiento de un sistema especial de complementos de jubilación desde los sesenta años, siempre que no corresponda una pensión de invalidez.

Art. 21. Seguro de vida y accidentes.—El comité de seguridad y salud estudiará y propondrá las mejoras que considere oportunas sobre la póliza de vida y accidentes contratada actualmente.

La póliza de accidentes se suscribirá para todos el personal laboral fijo o trabajadores temporales contratados, desde el primer día en que presten servicios.

La actual póliza de vida por muerte o invalidez absoluta o permanente por cualquier causa se suscribirá para todos los trabajadores municipales fijos, contratados temporales por obra por convenios de colaboración con la Comunidad de Madrid en Servicios Sociales y CAID, y contratados temporales o personal laboral interino para plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público.

Para los trabajadores que no estuvieran cubiertos conforme a lo dispuesto en los anteriores párrafos de este artículo, se contratará el seguro desde el día siguiente a la aprobación de este convenio por el Pleno de la Corporación.

Art. 22. Prestación por incapacidad temporal.

- a) Los trabajadores municipales que se encuentren en situación de incapacidad temporal percibirán la prestación económica establecida para esta contingencia en el Régimen General de la Seguridad Social.

- b) Si la situación de incapacidad temporal se produce a causa de accidente o enfermedad profesional se complementará hasta el 100 por 100 de las retribuciones asignadas a su puesto de trabajo, mientras permanezcan en esta situación o pasen a depender del organismo correspondiente.

- c) En el supuesto de incapacidad temporal por enfermedad común, el trabajador municipal percibirá el complemento correspondiente hasta alcanzar el 100 por 100 de las retribuciones asignadas a su categoría profesional y el complemento de antigüedad.

- d) Mientras permanezca en situación de incapacidad temporal, estará obligado a acudir a las revisiones y citas que se le requieran por la Seguridad Social y la mutua de trabajo para el seguimiento del proceso clínico y la prestación de tratamientos o rehabilitación especializada, si procede, de conformidad con lo establecido en el artículo 132 de la Ley General de la Seguridad Social y artículo 6 del Real Decreto 575/1997, de 18 de abril.

Si no acudiera a dichas revisiones, a instancia de la Seguridad Social o mutua de trabajo, independientemente de las actuaciones que procedan ante los servicios médicos de la Seguridad Social, se dejará de percibir automáticamente el complemento por incapacidad temporal que abona el Ayuntamiento, informando al respecto a la comisión paritaria

y sin perjuicio de que si se justifica convenientemente, se abone el complemento por incapacidad temporal dejado de recibir.

Asimismo, si efectuada por la mutua la propuesta de alta a la Seguridad Social y fuese aceptada por la misma, se descontará el importe correspondiente al complemento de incapacidad temporal que abona el Ayuntamiento desde la fecha en que se inició por la mutua la solicitud de alta. Con independencia de la responsabilidad disciplinaria en que se pueda incurrir cuando el trabajador municipal haya actuado fraudulentamente para obtener o persistir en la situación de Incapacidad Temporal, si realizara actividades por cuenta propia o en otra empresa o entidad estando en dicha situación, perdería el derecho a cobrar el complemento por Incapacidad Temporal que abona el Ayuntamiento y quedaría obligado a reintegrar las cantidades percibidas indebidamente.

Conscientes ambas partes negociadoras del problema que se causa con las ausencias reiteradas por enfermedad, con o sin baja médica, en la calidad de servicio al ciudadano y en la carga de trabajo del resto de los trabajadores municipales, se acuerda revisar anualmente en el comité de seguridad y salud el índice de absentismo por esta causa y proponer medidas, si se hace necesario, para reducir su incidencia.

Art. 23. *Fondo de acción social.*—1.º Durante la vigencia del presente convenio, el Ayuntamiento destinará un 2,25 por 100 de la masa salarial a financiar acciones y ayudas de carácter social para el personal del Ayuntamiento.

2.º Se constituirá una comisión paritaria conjunta de acción social integrada por representantes de la Corporación municipal y de los empleados municipales (laborales y funcionarios) que tendrán, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Aplicar y desarrollar, cuando así se requiera, los acuerdos de este convenio colectivo en materia de acción social.
- b) Establecer las prioridades y los criterios generales de concesión de ayudas sociales.
- c) La dotación económica del fondo se recogerá expresamente en una partida presupuestaria fijada a tal efecto de la que se facilitará por el Ayuntamiento, a requerimiento de cualquier miembro de la comisión paritaria de acción social, el estado de ejecución para su control y gestión. Su importe económico en el año 2003 ascenderá a 148.969,51 euros. Antes de la aprobación de los presupuestos municipales, cada año se reunirá la comisión paritaria para fijar la asignación económica para el ejercicio siguiente.
- d) La comisión estará compuesta por nueve miembros en representación de cada una de las partes. Los componentes de la comisión designarán de entre sus miembros un presidente y un secretario.
- e) La comisión se reunirá de forma ordinaria cuando lo estime procedente la mitad de los componentes, con una antelación de setenta y dos horas y fijación de los temas a tratar por los convocantes y, de forma extraordinaria, a instancia de un tercio de sus miembros o del presidente, con orden del día fijado y una comunicación de veinticuatro horas. En los casos de urgente necesidad que fuese imposible la celebración de una reunión para debatir el tema, se utilizarían los medios de comunicación oportunos para resolver el problema, siempre que se haya consultado como mínimo a tres miembros de la comisión y uno de ellos sea el presidente.
- f) La convocatoria la realizará el presidente por sí mismo o, a instancia de los que la hayan solicitado, a través del secretario.
- g) El presidente será el encargado de dirigir las reuniones y deliberaciones de la comisión de acción social.
- h) El secretario será el encargado de convocar las reuniones por indicaciones del presidente, así como de levantar actas de las mismas, organizar y custodiar toda la documentación referente al fondo social.
- i) Quórum de asistencia. Para quedar válidamente constituida la comisión se requerirá la asistencia, al menos, del 40 por 100 de cada una de las partes.

- j) A efectos de poder tramitar el pago de las ayudas del fondo social, las actas deberán ir firmadas por el secretario y el presidente. La comisión elaborará una guía de documentación o requisitos necesarios para la percepción de las ayudas con cargo al fondo de acción social.
- k) Los miembros de la comisión podrán ir acompañados de técnicos o asesores, comunicándose previamente su asistencia a la otra parte de la comisión paritaria de acción social.
- l) El importe y las condiciones de percepción señaladas para las prestaciones actuales o futuras que se acuerden podrán ser sometidas a modificaciones, previa discusión en la comisión paritaria de sección social en atención al número de trabajadores, remanente del fondo u otras circunstancias que lo hagan aconsejable.
- m) Los miembros de la comisión paritaria de acción social deberán abstenerse de participar en el debate y votación de aquellas ayudas, becas, etcétera, de carácter especial, solicitadas por ellos mismos para sí o para sus familiares que no se deriven de una aplicación directa, de normas previamente establecidas y generales para todos los trabajadores.
- n) El déficit o superávit anual se podrá cubrir o asignar respectivamente con cargo a la dotación económica del ejercicio siguiente, debiendo presentarse anualmente una memoria balance.

3.º Se concederán con cargo al fondo de acción social las siguientes prestaciones:

- a) Ayuda escolar:
Se establece una ayuda mínima de 120 euros. La comisión paritaria de acción social establecerá la cuantía económica correspondiente a cada nivel educativo, así como los requisitos para su percepción. Serán objeto de ayudas los siguientes tramos o conceptos:
— Educación infantil.
— Educación primaria.
— Educación secundaria y formación profesional.
— Estudios superiores.
— Otros que a juicio de la comisión sean subvencionables
Podrán solicitar esta ayuda para sí o para los hijos a su cargo los trabajadores con antigüedad de al menos un año o que su contrato temporal tenga establecida una duración igual o superior a este plazo.
Si ambos cónyuges o miembros de la pareja de hecho prestan servicio en el Ayuntamiento, únicamente podrá solicitarlo uno de ellos cuando el beneficiario sean los hijos a cargo de los mismos.
- b) Ayuda para gastos oftalmológicos, odontológicos y ortopédicos:
Las facturas se presentarán en el mes de octubre, para su abono en el mes de diciembre del mismo año. Se acumularán las facturas que pueda presentar un mismo trabajador. En el mes de noviembre se reunirá la comisión paritaria de acción social, que se encargará de la supervisión de las facturas y de fijar las cuantías económicas máximas de las ayudas por trabajador.
Podrán solicitar esta ayuda para sí o para los hijos a su cargo los trabajadores con antigüedad de, al menos, un año o que su contrato temporal tenga establecida una duración igual o superior a este plazo.
Si ambos cónyuges o miembros de la pareja de hecho prestan servicio en el Ayuntamiento, únicamente podrá solicitarlo uno de ellos cuando el beneficiario sean los hijos a cargo de los mismos.
- c) Ayuda por familiares con discapacidad física o psíquica a cargo del trabajador.
Los trabajadores con hijos, consorte, pareja de hecho acreditada legalmente o personas que dependan legalmente de ellos, con una discapacidad psíquica, física, o sensorial igual o superior al 33 por 100, reconocida legalmente, percibirán una subvención de 208,43 euros, siempre que la persona con discapacidad no perciba retribuciones por trabajo, pensión o subsidio igual o superior al salario mínimo interprofesional.

La calificación de la discapacidad se justificará según el dictamen emitido por los equipos de valoración y orientación o los centros base de la Comunidad de Madrid

En el supuesto de que ambos progenitores trabajen en el Ayuntamiento, únicamente uno de ellos podrá optar al cobro de esta ayuda.

- d) Ayuda por nacimiento o adopción de hijos:
El trabajador percibirá una ayuda única de 139 euros, por nacimiento de hijo o adopción, debidamente justificado. Si ambos cónyuges o miembros de la pareja de hecho prestan servicio en el Ayuntamiento, únicamente podrá solicitarlo uno de ellos.
- e) Cesta de Navidad:
Tendrá derecho a su percepción anual todo trabajador que esté prestando servicios remunerados en el mes de diciembre en el Ayuntamiento de Collado Villalba. La comisión paritaria de acción social determinará el contenido, condiciones de entrega e importe.
- f) Fallecimiento:
Se comprará una corona de flores, en nombre de todos los trabajadores, cuando fallezca algún trabajador municipal.
- g) Jubilación:
En la última nómina se ingresará la cantidad de 139 euros en concepto de obsequio por jubilación.
- h) Otros que a juicio de la comisión del fondo social sean estimados.

4.º Fondo de pensiones.

El Ayuntamiento de Collado Villalba llevará a cabo durante el año 2003 los análisis y estudios técnicos necesarios para la configuración y aplicación de un plan de pensiones durante el período de vigencia de este convenio, si por la comisión paritaria, vista la evolución de estos fondos, resulta conveniente su constitución. Este plan será de la modalidad de empleo y de aportación definida.

El Ayuntamiento destinará un fondo anual revisable, conjunto para todos los empleados municipales, personal laboral y funcionario, de 84.142 euros.

Capítulo VI

Salud laboral

Art. 24. *Reconocimiento médico.*—El Ayuntamiento está obligado a realizar una revisión médica anual voluntaria a todo el personal municipal. El comité de seguridad y salud conocerá y propondrá las mejoras que se estimen adecuadas en relación con dicho reconocimiento, procurando que todas las pruebas médicas, si es posible, se realicen en el municipio.

El resultado de las pruebas se comunicará exclusivamente al interesado. Si a juicio del profesional médico implicara riesgo para terceras personas, se informará exclusivamente al director o responsable de Recursos Humanos que, con el debido sigilo y confidencialidad, propondrá las medidas que se deban adoptar en cada caso concreto.

Se procurará efectuar el reconocimiento médico anual en horas de trabajo. Si no fuese posible por razones justificadas de organización o necesidades del servicio, se compensará preferentemente con tiempo libre o, previa autorización del Área de Personal, se compensará su valor en hora ordinaria. En este último supuesto se informará por escrito a los representantes de los trabajadores.

El comité de seguridad y salud, a la vista del estudio de evaluación de riesgos de los diferentes puestos y lugares de trabajo, designará los trabajadores que deban ser objeto de un reconocimiento específico.

Art. 25. *Capacidad disminuida.*—Los trabajadores municipales de más de cincuenta y cinco años que realizaran su trabajo en el turno de noche tendrán prioridad para pasar a efectuarlo en turno de día. Siempre que sea factible, no se destinarán al turno de noche los mayores de cincuenta y cinco años.

Se entenderá por capacidad disminuida la definida en el artículo 136 .1 de la Ley General de la Seguridad Social.

- a) Al trabajador que a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional sufra una incapacidad temporal o permanente parcial que le impida desarrollar adecuadamente las funciones de su puesto de trabajo habitual, el Ayuntamiento adaptará su puesto o lo destinará a otro com-

patible con su incapacidad en el que, en caso de que hubiese obtenido el reconocimiento de derecho a pensión compatible con el ejercicio de profesión u oficio, percibirá como mínimo entre el salario que corresponda a su nuevo puesto de trabajo y la pensión que se le haya reconocido, el salario correspondiente a su anterior puesto de trabajo.

Los complementos salariales habituales que viniera percibiendo en media anual el último año el trabajador por prestación de servicios en jornada u horario no habitual, tales como nocturnidad, disponibilidad, trabajo a turnos, etcétera, únicamente se continuarán recibiendo en concepto de complemento personal y en la cuantía necesaria si no se alcanza con el nuevo salario y pensión las retribuciones anteriores. Quedan excluidas de dicho cómputo las gratificaciones por servicios extraordinarios y horas extraordinarias.

- b) Los trabajadores con declaración de incapacidad permanente parcial a causa de enfermedad o accidente no laboral podrán optar a puestos de trabajo que figuren en la plantilla orgánica del Ayuntamiento acordes con su incapacidad, percibiendo como mínimo entre el salario que corresponda a su nuevo puesto de trabajo y la pensión que se le haya reconocido el salario correspondiente a su anterior puesto de trabajo.

Los complementos salariales habituales que viniera percibiendo en media anual el último año el trabajador por prestación de servicios en jornada u horario no habitual, tales como nocturnidad, disponibilidad, trabajo a turnos, etcétera, únicamente se continuarán recibiendo, en concepto de complemento personal y en la cuantía necesaria si no se alcanza con el nuevo salario y pensión las retribuciones anteriores. Quedan excluidas de dicho cómputo las gratificaciones por servicios extraordinarios y horas extraordinarias.

Si a juicio del Ayuntamiento no hubiera puesto de trabajo en el que pudiera reintegrarse el trabajador se estudiará por la comisión paritaria antes de denegar su solicitud.

- c) Los trabajadores con declaración de incapacidad permanente total se adecuarán al siguiente régimen:

- c.1) Si el trabajador tiene en el momento de producirse la declaración de la Seguridad Social más de cincuenta y cinco años, se extinguirá la relación jurídica con derecho a la percepción de las cantidades establecidas por las normas de aplicación vigentes en cada momento.

- c.2) Si el trabajador tiene en el momento de producirse la declaración de la Seguridad Social menos de cincuenta y cinco años, tendrá derecho a optar entre:

- c.2.1) Extinción de la relación laboral.

- c.2.2) Adscripción a puesto de trabajo acorde con su incapacidad, si es que existiese en la plantilla orgánica del Ayuntamiento. Si a juicio del Ayuntamiento no hubiera puesto de trabajo en el que pudiera reintegrarse el trabajador, se estudiará en la comisión paritaria antes de denegar su solicitud.

La comisión paritaria correspondiente efectuará un seguimiento de la prestación laboral de este personal, así como de su índice de absentismo, con objeto de dictaminar sobre la permanencia del mismo en el puesto de trabajo que le hubiese sido asignado.

- d) Se procurará en los casos que la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcance los grados de invalidez definitivos en la normativa vigente y exista riesgo para la salud del trabajador, debidamente acreditado por los servicios médicos, adaptar al trabajador a otro puesto de trabajo de igual nivel salarial que figure en la plantilla orgánica del Ayuntamiento. Si a juicio del Ayuntamiento no fuera posible el cambio o no existiera puesto vacante de igual nivel salarial, se estudiará previamente por la comisión paritaria antes de denegar su solicitud.

- e) El Ayuntamiento deberá hacer accesibles los locales y dependencias del trabajo al personal con discapacidad física, eliminando las barreras u obstáculos que impidan su movilidad física.

Art. 26. *Comité de seguridad y salud.*—Su composición, funciones y facultades encomendadas, aparte de las asignadas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación complementaria, serán también las fijadas en el Reglamento de Régimen Interno del Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento de Collado Villalba.

El comité de seguridad y salud del Ayuntamiento es único y sus competencias, funciones y facultades alcanzan a todos los centros, áreas y lugares de trabajo del Ayuntamiento, así como a los que en un futuro pudiesen crearse.

Art. 27. *Delegados de prevención.*—Son los representantes de los trabajadores del Ayuntamiento en el comité de seguridad y salud.

Sus funciones y garantías serán las indicadas en la LPRL y demás legislación vigente y las recogidas en el Reglamento de Régimen Interno del Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento.

Art. 28. *Servicio de prevención.*—El comité de seguridad y salud emitirá informe previo en el supuesto de que el Gobierno municipal resuelva proceder al cambio del servicio de prevención contratado.

Asimismo podrá proponer, de forma motivada, los cambios o modificaciones que se estimen necesarios en cuanto al servicio o su gestión.

La dotación económica anual para el mantenimiento del servicio de prevención de riesgos laborales y salud laboral en el año 2003 será de 12.021 euros, revisándose anualmente como mínimo en un 3,7 por 100 y en función de las necesidades que se detecten y de las actividades preventivas a desarrollar.

Art. 29. *Ropa de trabajo.*—Anualmente el comité de seguridad y salud revisará con el Área de Personal y Servicios Generales los criterios generales sobre el tipo, calidad, variedad y periodicidad de las prendas que deberán estar homologadas siempre que sea posible. Una vez elaborados los listados de vestuario de cada área, se añadirán al convenio colectivo.

Sin perjuicio de la duración inicial fijada para cada tipo de prenda en el anexo de vestuario, si por causas no imputables a negligencia o dolo del empleado municipal se deteriorase la prenda de trabajo se cambiará por una nueva, previa entrega de la misma.

Las prendas y objetos cuya utilización se determine serán de uso obligatorio durante la jornada laboral y no podrán utilizarse cuando no se esté prestando servicios para el Ayuntamiento, pudiendo ser sancionable el incumplimiento de estas obligaciones en la forma prevista en este convenio colectivo.

Art. 30. *Condiciones de trabajo.*—El Ayuntamiento se compromete a continuar con el proceso llevado a cabo hasta ahora de modernización y mejora de las instalaciones municipales y de los medios materiales para desarrollar las funciones de los puestos de trabajo: equipos informáticos, mobiliario, vehículos, etcétera.

Capítulo VII Formación

Art. 31. *Comisión paritaria de formación continua.*—Esta comisión formada como consecuencia del Plan Operativo de Empleo aprobado en Pleno de fecha 21 de diciembre de 2000 y dotada de su propio Reglamento, se encargará anualmente de aprobar y elevar a la comisión general para la Formación Continua de las Administraciones Públicas las propuestas formativas del Plan de Formación Continua del Ayuntamiento de Collado Villalba, además de las enumeradas en el apartado 5 de su Reglamento.

Será competencia de esta comisión la elaboración y desarrollo de un plan anual de formación, que será elaborado en el último trimestre del año, incluyendo en él tanto los cursos que organice o realice el Ayuntamiento, como los organizados por otros organismos que se elevará para su aprobación por la comisión de gobierno del Ayuntamiento.

La comisión realizará entre otras funciones las siguientes:

- Evaluación de necesidades formativas.
- Proponer acciones formativas encaminadas al pleno empleo e inserción laboral.
- Difusión e información de cursos o actividades programadas.
- Reglamentar las ayudas, subvenciones, permisos, dietas, etcétera.
- Fijar criterios de selección para la asistencia a cursos.
- Establecer para las distintas Áreas planes de formación específicos propios o concertados con otras entidades, con espe-

cial hincapié en aquellas áreas que por su singularidad lo requieren como, Servicios Sociales, Urbanismo, Medio Ambiente, Escuela de Música, Juventud, Monitores Culturales y Deportivos y otras.

— Regular y planificar lo anterior.

Art. 32. *Fondos económicos de formación.*—El Ayuntamiento dotará anualmente la partida destinada a formación del personal con el 2 por 100 de la masa salarial (132.417,34 euros en el año 2003).

Los empleados municipales con contrato laboral indefinido o fijo, interinos por cobertura de vacantes hasta que la plaza se provea con carácter fijo y trabajadores con contrato temporal por obra o servicio de duración superior al año podrán solicitar con cargo a este fondo el pago de los gastos de reciclaje, renovación carnés de conducir u otros que se requieran obligatoriamente para el desempeño profesional y habitual de su puesto de trabajo en el Ayuntamiento, con excepción de las cuotas de colegios profesionales y siempre que no se desarrolle otra actividad profesional por cuenta propia o ajena compatible que exija la posesión de dichos títulos o carnés.

Art. 33. *Certificados de aprovechamiento y/o asistencia.*—Todo trabajador que haya asistido a cursos, seminarios, jornadas, etcétera, organizados o impartidos por el Ayuntamiento de Collado Villalba, así como en los que preste su colaboración, recibirá el correspondiente certificado de aprovechamiento o asistencia que le será entregado por el área del Ayuntamiento que correspondiese, a la vez que lo hará constar en el expediente del trabajador teniéndose en cuenta para su promoción.

En los procesos de selección y de provisión de puestos de trabajo de personal laboral que se celebren por concurso o concurso oposición se incluirá un epígrafe específico en la fase de concurso en el que se valorará lo mencionado en el apartado anterior.

Capítulo VIII

Empleo: Ingreso, promoción y contratación temporal

Art. 34. *Carrera profesional y promoción interna.*—El Ayuntamiento de Collado Villalba se compromete a iniciar en el período de dos meses después de la aprobación por el Pleno del Ayuntamiento de este convenio colectivo sobre condiciones de trabajo del personal laboral un estudio de puestos de trabajo para su valoración y confección de la correspondiente relación de puestos, así como para determinar el plan de carrera profesional del personal laboral, orientado a satisfacer tanto los derechos de los trabajadores municipales como las necesidades del Ayuntamiento.

La situación organizativa actual del Ayuntamiento hace necesario adoptar las siguientes medidas:

- a) Brigada de obras.
 1. Convocar en el año 2003 los siguientes puestos de trabajo, por promoción interna sin aumento de plantilla:
 - Un capataz fontanero.
 - Un oficial de obras de colegios.
 - Dos ayudantes.
 2. Incluir en los presupuestos municipales del año 2003 y en la correspondiente Oferta de Empleo las dos plazas de operarios de servicios múltiples contratados por obra para mantenimiento de los colegios.
- b) Cultura.

Incluir en los presupuestos municipales del año 2003 y en la correspondiente Oferta de Empleo Público la creación de una plaza de operario de servicios múltiples a tiempo parcial, que se cubrirá antes de finalizar el año 2003.
- c) Deportes.
 1. Ampliar a treinta y cinco horas, en el año 2003, la jornada a los operarios de servicios múltiples de fin de semana.
 2. Convocar en el año 2003 los siguientes puestos de trabajo, por promoción interna, sin aumento de plantilla:
 - Dos ayudantes.
 3. Incluir en los presupuestos municipales del año 2003, en la correspondiente Oferta de Empleo Público, la creación de una plaza de oficial de instalaciones deportivas.

Art. 35. *Empleo público.*

- a) El ingreso en la plantilla del Ayuntamiento como personal laboral con contrato de trabajo indefinido fijo únicamente se producirá por haber superado una convocatoria de acceso de las plazas recogidas en la Oferta de Empleo Público.
- b) El comité de empresa será informado y participará en la preparación de la Oferta de Empleo Público con carácter previo a su aprobación por los órganos de gobierno del Ayuntamiento y posterior publicación.
- c) En la Oferta de Empleo Público se contemplarán las plazas que deban cubrirse por promoción interna, previa consulta a la comisión paritaria
- d) En las nuevas contrataciones se cuidará el principio de causalidad, por lo que a un trabajo de carácter estable le corresponde un puesto fijo.
- e) El personal al servicio de la Corporación Local quedará sometido, desde el momento de la firma del contrato laboral, al régimen de incompatibilidades vigente contenido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre y disposiciones de desarrollo.
- f) Se concertará por escrito un período de prueba para el personal laboral contratado que será de seis meses para el personal titulado de los grupos 1 y 2; de tres meses para el personal incluido en los grupos de titulación 3; y de quince días para el personal incluido en los grupos de titulación 4 y 5.
- g) El Ayuntamiento se compromete a la no privatización de servicios municipales, como apuesta clara y decidida por el sector y servicios públicos y a la no utilización de empresas de trabajo temporal en ningún caso. Si, por razones objetivas y fundamentadas, fuera necesario externalizar algún servicio que actualmente presten trabajadores municipales, se le ofrecerá al trabajador la posibilidad de permanecer en la plantilla del Ayuntamiento efectuando funciones similares u otras, previo los cursos de formación o reciclaje que sean necesarios.
El Ayuntamiento informará de los servicios que actualmente se prestan mediante contrato de gestión de servicios públicos y de sus vencimientos al efecto de que la representación sindical pueda formular las propuestas que estime conveniente en orden a la posible asunción de su gestión por el Ayuntamiento. Efectuada la propuesta por los representantes sindicales se estudiará su viabilidad en la comisión paritaria para, en su caso, elevar la propuesta a los órganos de gobierno del Ayuntamiento.
- h) El Ayuntamiento se compromete a no utilizar la fórmula de indemnización sustitutoria en los supuestos de despido de personal fijo de plantilla que haya sido declarado improcedente por los Tribunales competentes.

Art. 36. *Procesos selectivos de empleo público.*

- a) El comité de empresa designará a un vocal, con voz y voto, en los tribunales de selección de las plazas de Oferta de Empleo Público de personal laboral que deberá poseer un nivel de titulación académica o de especialización igual o superior al exigido a las plazas a cubrir.
Las secciones sindicales de los sindicatos con representatividad en el Ayuntamiento podrán nombrar a un representante, con voz pero sin voto, para participar en los Tribunales de Selección.
- b) La comisión paritaria participará en la elaboración de las distintas bases y convocatorias de las plazas consignadas en la Oferta de Empleo Público.
- c) El procedimiento habitual de selección del personal laboral será el concurso-oposición y en los casos donde proceda, el de oposición o concurso.
- d) Se respetará lo especificado en la legislación vigente referido a personas con discapacidad. Al respecto, el Ayuntamiento y los representantes sindicales acordarán las áreas o departamentos en donde pueda llevarse a efecto de manera más viable lo anterior.

Art. 37.1. *Procesos selectivos internos:*

- a) Con carácter previo a la Oferta de Empleo Público se informará por parte del Ayuntamiento a los representantes de los trabajadores de la creación de nuevas plazas y/o puestos

de trabajo, ampliación de plantilla y vacantes, con el fin de realizar los procesos de provisión interna que procedan. La falta de esta información o comunicación a la comisión paritaria establecerá la nulidad de los procesos de las plazas afectadas. Se harán públicas las listas de convocatorias de las plazas que hayan sido destinadas a promoción interna, así como los procesos selectivos para su adjudicación.

- b) La provisión de plazas vacantes se regirá por el siguiente orden:

- b.1) Excedencias. Atendiendo el orden de solicitud de reintegro.

- b.2) Turno de traslado. Los trabajadores fijos o fijos a tiempo parcial (con prestación de servicios de forma discontinua) podrán solicitar el traslado de su puesto de trabajo a las plazas vacantes del mismo nivel salarial y categoría, mediante escrito dirigido al concejal de Personal, siendo necesario demostrar la adecuación profesional requerida para el desempeño de la plaza.

Se solicitará informe al área en que preste actualmente servicios y, si hubiera más de una solicitud, se resolverá previo informe de la comisión paritaria, mediante baremo establecido al efecto y, si se estima oportuno, una prueba objetiva de adecuación al puesto.

- b.3) Promoción interna. En las plazas de la Oferta de Empleo Público en que se haya acordado este sistema de provisión se podrá efectuar la convocatoria, si hubiere plazas en turno libre, separada o conjuntamente, de forma que las plazas no cubiertas por el sistema de promoción interna se provean con aspirantes del turno libre.

Para poder participar en los procesos de selección de plazas en el turno de promoción interna, además de reunir las condiciones generales y los requisitos determinados en la convocatoria, el personal laboral fijo que opte deberá tener una antigüedad de al menos dos años en la categoría o grupo inmediatamente anterior al de la plaza objeto de convocatoria.

En las convocatorias de promoción interna serán méritos a valorar:

- 1.º Antigüedad en el Ayuntamiento.
- 2.º Capacidad para el desarrollo de las funciones.
- 3.º Valoración de cursos relacionados con la vacante.
- 4.º Valoración de la experiencia en otras áreas o departamentos del Ayuntamiento en que se hubiese prestado servicios, y siempre que guarden relación con la vacante.

- b.4) Nuevo ingreso. Las plazas vacantes ofertadas se adjudicarán por orden de puntuación a los aspirantes que hayan superado el correspondiente proceso selectivo. Las vacantes declaradas desiertas, por no haber superado ningún aspirante las pruebas establecidas, se acumularán a las que se ofrezcan en la siguiente Oferta de Empleo Público.

- c) Aparte de las plazas por promoción interna que contenga la Oferta de Empleo Público anual, se podrán convocar procedimientos selectivos de carácter interno para cubrir puestos de trabajo, a los que podrán concurrir los trabajadores fijos que reúnan los requisitos exigidos en las bases de convocatoria, debiendo permanecer en cada puesto de destino un mínimo de dos años para poder participar en el proceso selectivo.

Los puestos de trabajo adscritos a personal laboral se cubrirán de acuerdo con los procedimientos de concurso; concurso-oposición o de libre designación, de conformidad con lo que se determine en la relación de puestos de trabajo en atención a la naturaleza de sus funciones.

En los concursos deberán valorarse los méritos adecuados a las características de los puestos ofrecidos, antigüedad, valoración del trabajo desarrollado en otras áreas o departamentos, cursos de formación y perfeccionamiento superados y capacidad para el desarrollo del puesto.

Si las características especiales del puesto de trabajo o el número de aspirantes lo hicieran necesario, se podrán establecer una o varias pruebas de carácter eminentemente práctico.

- d) Independientemente de lo indicado en los puntos anteriores, los trabajadores que por circunstancias especiales deseen un cambio de puesto de trabajo en el mismo área o en otra sección podrán solicitarlo dirigiendo un escrito al Área de Recursos Humanos, quien si no fuera posible o hubiere más de una solicitud para el mismo puesto, informará a la comisión paritaria para que emita informe, si así se estima, antes de que se adopte una decisión por el Concejal del Área u órgano correspondiente del Ayuntamiento.

Los representantes de los trabajadores podrán plantear al Ayuntamiento situaciones de mejora de los recursos humanos existentes y/o futuros, que posibiliten la evolución del empleo público de acuerdo con las necesidades cambiantes de la Administración municipal, de forma que se atiendan eficientemente y con el menor coste posible, mediante la elaboración de planes de empleo.

2. Contrataciones:

- a) El Ayuntamiento informará previamente antes de la cobertura provisional a los representantes de los trabajadores en todo lo referente a contrataciones temporales.

- Por vacantes.
- Por ampliación de plantilla.

En los supuestos de contrataciones para cubrir, por necesidades urgentes, plazas vacantes temporalmente por incapacidad temporal, vacaciones, circunstancias de las producción, excedencia, permisos, etcétera, se procederá conforme a lo establecido en las bases generales de selección de personal laboral temporal e interino del Ayuntamiento de Collado Villalba, comunicándose al comité de empresa.

Al personal temporal que, conforme a este apartado, se contrate, a partir de la entrada en vigor de este convenio, por tiempo igual o inferior a un año se les asignará la categoría de entrada o acceso que se refleja en las tablas salariales, siempre que anteriormente no hubieran estado contratados por el Ayuntamiento por un período único o acumulado en diferentes contratos igual o superior al indicado.

- b) En las contrataciones temporales por convenios con la Comunidad de Madrid, oficina de empleo u otros organismos, el comité de empresa estará previamente informado sobre futuras contrataciones relacionadas con subvenciones ayudas o conciertos para la realización de proyectos o acciones a realizar por el Ayuntamiento en colaboración con los organismos citados; pudiendo presentar propuestas a los distintos departamento y áreas para la realización de actividades mediante subvenciones o colaboraciones con otros organismos.

c) Contratos formativos en prácticas.

A efectos de valoración de méritos, el tiempo de servicios prestado con contratos de formación en prácticas se puntuará con el mismo valor que los de otras modalidades de contratación laboral en Administración Local.

d) Contratos formativos para la formación.

- d.1) El número máximo de contratos se fija en un 20 por 100 de la plantilla presupuestada, independientemente de los contratos de formación que puedan realizarse por programas de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo o garantía social.
- d.2) Cada tutor tendrá como máximo a su cargo diez trabajadores.
- d.3) La retribución económica mensual será la establecida por el salario mínimo Interprofesional más un 25 por 100, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- d.4) La formación teórica será presencial.
- d.5) Tendrá igual consideración a efectos de méritos que los de formación en prácticas.

3. Interinidad:

Una vez que se concluya en el año 2003 todas las convocatorias de plazas de las ofertas de empleo público de los años 96 y siguientes, que se refundieron en la Oferta de Empleo Público del año

2001, el Ayuntamiento se compromete a que las plazas de la Oferta de Empleo Público que se cubran provisionalmente con personal interino, se convocarán antes de que transcurran doce meses desde que hayan sido provistas temporalmente.

4. Funcionarización:

El Ayuntamiento a la vista del desarrollo de lo previsto en la Ley 53/2002, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, que establece que podrá determinar los cuerpos y escalas de funcionarios a los que podrá acceder el personal laboral de los grupos y categorías profesionales equivalentes al grupo de titulación correspondiente al cuerpo o escala al que se pretenda acceder, siempre que se desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o, análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico, se deriven ventajas para la gestión de los servicios, se encuentren en posesión de la titulación académica requerida y superen las correspondientes pruebas.

Si no se llevara a término esta reforma, el Ayuntamiento procederá durante la vigencia del presente convenio a realizar la funcionarización del personal laboral que se acuerde en la comisión paritaria. La resolución que deberá indicar el número de plazas, categoría, requisitos exigibles y forma de convocatoria, se incorporará como Anexo a este convenio.

Capítulo IX

Condiciones y garantías sindicales

Art. 38. *Derechos sindicales.*—Órganos de representación de los trabajadores:

- a) La representación sindical de los trabajadores que prestan sus servicios en el Ayuntamiento corresponderá a los siguientes órganos:
- Comité de empresa.
 - Secciones sindicales, legalmente constituidas en el Ayuntamiento.
- b) Los miembros de comité de empresa sin perjuicio de las garantías, condiciones, funciones, obligaciones y derechos que procedan por la legislación que a estos órganos se refieran, tendrán los siguientes derechos:

- b.1) Se fija el crédito horario sindical en treinta horas mensuales para cada miembro. Estas horas se consideran tiempo de trabajo retribuido y su dedicación será para la defensa de los intereses de los trabajadores. Podrán acordar acumular todas o parte de las horas en uno o varios miembros, incluidas las que correspondan a los delegados sindicales.

Esta acumulación, si es puntual y por un número de horas que no suponga la ausencia del representante sindical en el que se acumulan por un período superior a tres días, se notificará al Ayuntamiento con una antelación de, al menos, dos días por motivos de organización del trabajo.

Si la acumulación de horas supusiera la ausencia del puesto de trabajo del representante sindical por períodos superiores al indicado, y que no exceda de un mes, deberá comunicarse con una antelación mínima de una semana, y si fuera superior se comunicará con una antelación mínima de un mes.

El representante sindical deberá comunicar en el impreso establecido al efecto, con la máxima antelación posible, su ausencia al trabajo a efectos de organización del área. El plazo será como mínimo de veinticuatro horas, salvo motivos urgentes, en el que el preaviso se limitará a la comunicación de la ausencia a su jefe o responsable, debiendo en todo caso rellenar el impreso de utilización de horas sindicales, bien con carácter previo o con posterioridad a su reincorporación al puesto de trabajo.

Tendrán derecho a ser sustituidos durante sus horas sindicales. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará eliminado el derecho del trabajador a realizar sus actividades sindicales.

- b.2) Conocer, consultar y recibir copias de la documentación relacionada con las condiciones de trabajo que afecten al personal municipal.

- b.3) A que se les facilite, dentro de las posibilidades del Ayuntamiento, un local adecuado para desarrollar sus actividades sindicales, provisto de teléfono, equipo informático actualizado y el correspondiente mobiliario y material de oficina.
- b.4) A la utilización de fotocopiadora y demás aparatos de reprografía.
- b.5) Se facilitarán los tabloneros de anuncios necesarios para hacer llegar a los trabajadores cuanta información crean necesaria los representantes de los trabajadores. Su instalación será la más adecuada para hacer llegar la información a la totalidad de los trabajadores.
- b.6) Tendrán acceso a los boletines oficiales.
- b.7) Los miembros del comité de empresa que desempeñen cargos sindicales de responsabilidad estatal, autonómica, comarcal o local, dispondrán de hasta siete días anuales retribuidos para atender dicha representación, por el tiempo necesario fijado en la convocatoria oficial para la que fuese citado. Se adjuntará justificante que así lo determine.

Además de las recogidas anteriormente, las establecidas en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, desde el momento de su proclamación como candidatos hasta tres años después del cese de su cargo.

Art. 39. *Asambleas*.—Los órganos de representación de los trabajadores o un grupo de trabajadores, siempre que el número de convocantes sea como mínimo un 33 por 100 de la plantilla, tendrán derecho a realizar asambleas conforme a lo siguiente:

- a) Se garantizarán los servicios mínimos y el orden en las mismas por los solicitantes.
- b) Las solicitudes o preavisos deberán dirigirse al alcalde o, en su caso, a quien legalmente proceda, con una antelación mínima de veinticuatro horas o de diecisiete horas con carácter extraordinario, siempre por escrito y con el orden del día a tratar. Se considerará autorizada la asamblea si en las veinticuatro o diecisiete horas anteriores al inicio de la misma no se ha recibido denegación expresa y justificada de la misma.
- c) El Ayuntamiento está obligado a facilitar un local adecuado para la realización de asambleas, si así es requerido por los convocantes de las mismas.
- d) Se podrán convocar asambleas en cada uno de los turnos de trabajo existentes en el Ayuntamiento, computándose las mismas como una sola, a efectos de consumo del tiempo máximo que proceda.
- e) Asambleas dentro de la jornada de trabajo:
 - Se dispondrá de cuarenta horas anuales.
 - Las convocadas media hora antes del fin o inicio de la jornada no serán computadas en el apartado anterior, si bien con este carácter sólo podrán celebrarse dos mensuales.
- f) Asambleas fuera de la jornada de trabajo:
 - Se podrán convocar cuantas asambleas se estimen necesarias.

Art. 40. *Centrales sindicales, secciones sindicales, delegados sindicales y afiliados*

- a) Las secciones sindicales legalmente constituidas o que puedan constituirse en un futuro en el Ayuntamiento, nombrarán un delegado sindical, que tendrá los mismos derechos y garantías que los miembros del comité de empresa y junta de personal, sin perjuicio de lo establecido en la LOLS. El Ayuntamiento facilitará, dentro de sus posibilidades, un local adecuado, siempre que se ostente una representación mínima de un 20 por 100 en cualquier órgano representativo de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento. Si esto no fuera posible, las secciones sindicales tendrán derecho a utilizar los locales cedidos al comité de empresa y/ o junta de personal, conforme al uso que establezcan de común acuerdo. El crédito horario correspondiente al delegado sindical podrá ser utilizado por cualquier miembro de la ejecutiva de su sección sindical, previa comunicación escrita al Ayuntamiento de la composición de la comisión ejecutiva de la sección sindical; o cedido a los miembros del comité de

empresa, dentro de los límites establecidos. La cesión de horas deberá comunicarse por escrito indicando a la persona o personas a quienes se cede, firmado por el delegado de la sección sindical.

Los miembros de la ejecutiva de la sección sindical o delegados del comité de empresa que hagan uso de estas horas, por cesión del delegado, deberán comunicar al Ayuntamiento cuando van a hacer uso de las mismas, con el procedimiento que se establece en el artículo 38 de este convenio, indicando que son horas cedidas por el delegado sindical de la sección de que se trate

En el caso de creación de consejos de administración o dirección de patronatos, empresas, institutos u organismos municipales por parte del Ayuntamiento, se establecerán las bases jurídicas que permitan la participación de las secciones sindicales que en el momento de su constitución estén legalmente establecidas en el mismo.

- b) Los delegados sindicales sin perjuicio de la normativa que les afecte, tendrán los mismos derechos y garantías que los miembros del comité de empresa y junta de personal. Dispondrán de permiso retribuido hasta siete días al año, para asistencia a congresos sindicales en los que hayan sido elegidos delegados, sin merma de su crédito horario sindical, que deberán justificar por escrito.
- c) Los afiliados a una sección sindical legalmente constituida en el Ayuntamiento tendrán los siguientes derechos:
 1. A obtener excedencia durante el tiempo que pasen a desempeñar/ocupar puestos de responsabilidad sindical en ámbito superior al centro de trabajo. A su conclusión, el excedente será reincorporado en el mismo turno y condiciones de trabajo.
 2. Un 10 por 100 de los afiliados tendrán derecho a permisos sin retribución en los casos que sea requerido por su sindicato, previa comunicación escrita del mismo y con una antelación mínima de tres días de la convocatoria. En ningún caso estos permisos serán superiores a diez días al año por afiliado/a.
 3. Para asistencia a congresos, un máximo de cinco días retribuidos al año y tres afiliados por congreso, con justificación por escrito.

Capítulo X

Conciliación de la vida familiar y laboral

Preámbulo.

El Ayuntamiento de Collado Villalba y los representantes de los trabajadores firmantes de este convenio declaran que consideran prioritario en la sociedad actual, con la incorporación de la mujer al trabajo, que las entidades públicas faciliten a las trabajadoras y trabajadores la posibilidad de conciliar sus obligaciones laborales con el cuidado de los hijos y familiares con discapacidad o de edad avanzada.

En consecuencia, además de mejorar las condiciones de ciertos permisos o excedencias con o sin retribución instituidos por la Ley para estas situaciones, se establece el principio de que:

El Ayuntamiento adaptará la jornada y concederá los permisos parciales que se le soliciten para conciliar las obligaciones familiares y laborales, salvo imposibilidad motivada, estableciendo la posibilidad según la organización del servicio lo permita, de recuperar las horas no trabajadas, fraccionar los días de libres disposición y vacaciones u otras medidas que puedan adoptarse a este efecto.

Art. 41. *Reducción de jornada por motivos familiares.*

- a) Período de lactancia. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Estas horas, a voluntad de la trabajadora, podrán acumularse y sustituirse por días de permiso que se adicionarán a las semanas de descanso maternal establecidas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.
- b) Cuidado de menores, discapacitados o familiares. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de siete años o persona con discapacidad física,

psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados municipales del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del área o unidad.

Los empleados municipales con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.

c) Hospitalización de hijos.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Art. 42. *Suspensión del contrato por maternidad.*

a) Descanso maternal.

El contrato de trabajo quedará suspendido por un período de dieciséis semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de parto, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de personas con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes. La suspensión del contrato se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento 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. No obstante lo anterior, en el caso de que el padre y la madre 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 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, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

b) Permiso adicional.

Una vez finalizado el disfrute del descanso maternal, el Ayuntamiento concederá una semana de permiso adicional más, a disfrutar sin solución de continuidad al fin del período de descanso.

En caso de que tanto el padre como la madre sean trabajadores municipales, sólo uno de ellos podrá disfrutar de la semana adicional, a opción de la madre.

Para que el padre, trabajador municipal, pueda optar al disfrute de la semana de permiso adicional, éste deberá haber disfrutado como mínimo de seis semanas de descanso maternal.

c) Riesgo durante el embarazo y período de lactancia:

Si, tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados

revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el Ayuntamiento determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos.

En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la totalidad de las retribuciones económicas que por su categoría le corresponda, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Todas las medidas previstas en los párrafos anteriores serán también de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Como medida de fomento del empleo, las suspensiones por riesgo durante el embarazo o la lactancia serán suplidas obligatoriamente por nuevas contrataciones.

Capítulo XI

Régimen disciplinario

Art. 43. *Régimen disciplinario del personal laboral.*—El personal laboral se regirá por el siguiente articulado:

a) Definición y graduación de las faltas.

— El Ayuntamiento podrá sancionar a sus empleados por incumplimientos contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este convenio.

— Faltas:

Atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, las faltas o infracciones cometidas por los trabajadores por causa de incumplimientos contractuales se gradúan en leves, graves y muy graves.

En cuanto a la tipificación de las faltas por puntualidad, permanencia y asistencia, se estará a lo dispuesto en el siguiente cuadro:

a.1) Puntualidad o permanencia

Faltas injustificadas	Tipificación falta
De 5 a 9 mensuales. De 8 a 15 trimestrales	Leve
De 10 a 15 mensuales. 16 o más trimestrales	Grave
16 o más	Muy grave

a.2) Asistencia

Faltas mensuales injustificadas	Tipificación falta
Una mensual	Leve
Dos mensuales	Grave
Tres o más mensuales	Muy grave

a.3) Las faltas de permanencia o asistencia sin justificación supondrán el descuento de la parte proporcional de haberes si superan los cuarenta y cinco minutos en el período de un mes y sin que la adopción de esta medida tenga carácter disciplinario.

a.4) A los efectos de lo regulado sobre régimen disciplinario, se entenderá por mes o período mensual el comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce meses que componen el año. Los trimestres se contarán a partir del mes en el que se ha cometido la primera falta de asistencia y comprenderá el mes en que se ha cometido la falta y los dos meses naturales sucesivos.

Art. 44. *Faltas leves.* 1. La incorrección con los superiores jerárquicos, subordinados, compañeros y ciudadanos en general.

2. La negligencia y descuido en el cumplimiento del trabajo. El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta grave o muy grave.

3. Las faltas de puntualidad, permanencia o asistencia (según se detalla en cuadros a y b).

4. La presentación extemporánea de partes de alta, baja o confirmación de incapacidad temporal, con posterioridad al segundo día y anterior al octavo desde la fecha de expedición regular, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor. O no entregar al responsable del Área, en el plazo establecido y sin causa suficiente, los justificantes por los días de licencia o permiso retribuido que se concedan conforme a lo regulado en el artículo 52 de este convenio.

5. Abandono del servicio durante la jornada laboral, de manera injustificada, salvo casos de fuerza mayor.

6. La falta de utilización de prendas y objetos de uso obligatorio durante la jornada laboral entre uno y tres días en el período de un mes.

7. La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.

Art. 45. *Faltas graves.*—1. La indisciplina y desobediencia relacionadas con las obligaciones y órdenes recibidas en su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El abuso de autoridad en el ejercicio de su cargo.

3. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.

4. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.

5. Falta de respeto y consideración grave a los superiores, subordinados, compañeros o ciudadanos.

6. Las faltas de puntualidad, permanencia o asistencia (según se detalla en cuadros a y b).

7. Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.

8. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

9. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.

10. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

11. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

12. La falta de utilización de prendas y objetos de uso obligatorio durante la jornada laboral entre cuatro y seis días en el período de un mes.

13. La presentación extemporánea de los partes de alta, baja o confirmación, a partir del octavo día desde la fecha de su expedición regular a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa mayor.

14. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

15. La reincidencia en la comisión de falta leve en un plazo de sesenta días se tipificará como falta grave.

Art. 46. *Faltas muy graves.*—1. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de sus funciones.

2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social.

3. El fraude o deslealtad o abuso de confianza en las gestiones y funciones encomendadas.

4. Las faltas de puntualidad, permanencia o asistencia (según se detalla en cuadros a y b).

5. La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por la Ley o clasificados como tales.

6. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

7. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

8. El abandono injustificado y reiterado del servicio.

9. Los malos tratos de palabra u obra o falta reiterada y grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados y público en general.

10. La simulación de accidente o enfermedad. Se entenderá, en todo caso, que existe falta cuando un trabajador/a declarado/a en baja, por uno de los motivos indicados realice trabajo de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

11. La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a la primera infracción, se tipificará como falta muy grave.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

1. Las faltas leves, a los diez días.

2. Las faltas graves, a los veinte días.

3. Las faltas muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 47. *Sanciones.*—1. Por faltas leves:

—Apercibimiento verbal o por escrito.

—Suspensión de dos días de empleo y sueldo.

2. Por faltas graves:

—Apercibimiento escrito.

—Suspensión del derecho a concurrir en turno de promoción interna a categorías o puestos superiores por período de un año.

—Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves:

—Inhabilitación para promoción a categorías superiores por un período de dos años.

—Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.

—Despido disciplinario.

Art. 48. *Competencia sancionadora.*—Las denuncias sobre actos que puedan considerarse como faltas serán cursadas por el jefe o director del Departamento correspondiente, con el visto bueno del concejal delegado del área respectiva, al Área de Personal, quien iniciará los trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos.

Las faltas leves podrán ser corregidas sin necesidad de instruir expediente, dando audiencia, en todo caso, al interesado. Las faltas graves o muy graves de puntualidad, permanencia y asistencia también serán corregidas sin la instrucción de expediente.

Son órganos competentes para la incoación de expedientes disciplinarios a los trabajadores del Ayuntamiento, el alcalde o concejal que, por delegación de aquél, ostente la jefatura directa del personal.

El órgano competente para acordar la incoación del expediente lo será también para nombrar instructor del mismo y decretar

o alzar la suspensión provisional del expedientado, así como para instruir diligencias previas antes de decidir sobre tal incoación; igualmente, designará a la persona encargada de llevarlas a cabo.

Las sanciones disciplinarias que se impongan a los trabajadores se anotarán en el Registro de Personal, con indicación de las faltas que las motivaron.

Art. 49. *Diligencias previas informativas*—Como trámite con carácter previo a la incoación del expediente disciplinario podrá establecerse una fase de diligencias previas informativas, por un período máximo de diez días hábiles. Este trámite será acordado con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar el procedimiento. La fase de diligencias previas interrumpirá los plazos legales de prescripción de faltas e infracciones.

En el plazo de quince días hábiles desde la finalización de diligencias previas, en su caso, se acordará la incoación del expediente disciplinario, por el órgano competente.

Art. 50. *Fases del procedimiento sancionador.*

a) *Iniciación.*

El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente.

En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrará instructor y, en su caso, secretario, en aquellos supuestos en que se estime conveniente.

La incoación del procedimiento con el nombramiento de instructor y secretario, en su caso, se notificará al trabajador sujeto a expediente, al comité de empresa, así como a los designados para ostentar dichos cargos y a la sección sindical, en caso de trabajadores afiliados.

b) *Desarrollo.*

El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evaluar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.

La persona objeto de expediente podrá ser acompañada por un miembro del comité de empresa, si así lo solicita, en el momento de prestar declaración y de un representante de la sección sindical en caso de trabajadores afiliados. El instructor formulará la propuesta de resolución, en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el inculpado, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del trabajador, así como la sanción a imponer. La propuesta de resolución se notificará por el instructor al interesado para que, en el plazo máximo de cinco días hábiles, pueda alegar ante el instructor cuanto considere conveniente en su defensa.

Oído el inculpado, o transcurrido el plazo sin alegación alguna, se remitirá el expediente completo al órgano competente para resolver, para que proceda a dictar la decisión que corresponda.

c) *Terminación.*

En la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida, señalando los preceptos en que aparezca recogida la clase de falta, el trabajador responsable y la sanción que se impone.

La resolución deberá ser notificada al inculpado, con expresión del recurso o recursos que quepan contra la misma, el órgano ante el que han de presentarse y plazos para interponerlos.

Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se imponga.

d) *Extinción de la responsabilidad disciplinaria.*

La responsabilidad se extingue con el cumplimiento de la sanción impuesta, prescripción de la falta o sanción.

Los trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada que hubiesen sido sancionados con despido disciplinario no podrán ser sujetos de nuevos contratos.

e) *Cancelación del expediente.*

La cancelación del expediente de faltas y sanciones se producirá en los plazos señalados a continuación, a contar desde el cumplimiento de la sanción correspondiente:

- Tres meses para faltas leves.
- Un año para las faltas graves.
- Dos años para las faltas muy graves.

Capítulo XII

Premios y condecoraciones

Art. 51. *Premio por rendimiento y años de servicios.*—1. Se establece un premio anual de antigüedad a los veinticinco años de servicios ininterrumpidos o treinta con interrupción en el Ayuntamiento de Collado Villalba, consistente en el abono de una gratificación de haberes y una semana de permiso retribuida.

2. Se establece un premio especial de antigüedad a los treinta años de servicio ininterrumpidos o treinta y cinco con interrupción en el Ayuntamiento de Collado Villalba, consistente en la entrega de un bono de tres noches de hotel para dos personas.

Art. 52. *Condecoraciones.*—El Ayuntamiento se compromete a desarrollar un reglamento que establezca los procedimientos y actuaciones de los empleados municipales que deban ser objeto de mención honorífica, felicitaciones, premios o condecoraciones por méritos contraídos en el desempeño de su cargo.

Capítulo XIII

Licencias y permisos retribuidos

Art. 53. *Licencias y permisos retribuidos.*

CAUSAS LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS	PERIODOS O DÍAS QUE CORRESPONDEN SEGÚN EMPLAZAMIENTO GEOGRÁFICO DEL HECHO			JUSTIFICANTES Y OBSERVACIONES
	COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID	FUERA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID	FUERA DE LA PENÍNSULA O EXTRANJERO	
1. Matrimonio o unión de hecho acreditada legalmente del trabajador/a	Quince días naturales. Si por causa justificada no pudiera disfrutarse a continuación del hecho causante, se solicitará a la Concejalía de Personal y si no se fuese a estimar favorablemente, se estudiará previamente por la Comisión Paritaria.			Fotocopia del Libro de familia o documento acreditativo

CAUSAS LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS	PERIODOS O DÍAS QUE CORRESPONDEN SEGÚN EMPLAZAMIENTO GEOGRÁFICO DEL HECHO			JUSTIFICANTES Y OBSERVACIONES
	COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID	FUERA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID	FUERA DE LA PENÍNSULA O EXTRANJERO	
2. Nacimiento, adopción o acogimiento del hijo del trabajador	4 días naturales	5 días naturales	7 días naturales	Fotocopia del Libro de familia o documento acreditativo
	Las situaciones excepcionales se estudiarán por la C. Paritaria			
3. Adopción o acogimiento de nieto/a de hijos/as del trabajador*(observaciones)	3 días naturales. Las situaciones excepcionales se estudiarán por la C. Paritaria			Documento acreditativo o fotocopia del libro de familia * La edad requerida en los casos de adopción y acogimiento será como máximo de dos meses
4. Traslado de domicilio habitual	2 días laborables; que podrán disfrutarse de forma discontinua, previa justificación . Si el traslado es a otro municipio distinto de donde se residía, se amplía a 3 días laborables.			Comunicación nuevo domicilio
5. Fallecimiento, enfermedad grave, accidente o intervención quirúrgica con hospitalización de dos o más días de familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.	4 días naturales	5 días naturales	7 días naturales	Documento acreditativo de defunción, recordatorio, esquila o similar. Certificado médico acreditando la enfermedad grave, accidente u hospitalización. En ambos casos, acreditación del parentesco.
6. Fallecimiento, accidente, enfermedad u hospitalización grave de otros familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad	2 días naturales	4 días naturales	6 días naturales	Documento acreditativo de defunción, recordatorio, esquila o similar. Certificado médico acreditando la enfermedad grave, accidente u hospitalización. En ambos casos, acreditación del parentesco.
7. Intervención quirúrgica hospitalaria de familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, que no requiera internamiento o su duración sea de 1 día.	1 día natural	2 días naturales	3 días naturales	Justificante médico acreditando la situación. y de parentesco
8. Acompañamiento a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad a consulta médica.	El tiempo indispensable con una duración máxima de 21 horas anuales			Documento médico acreditativo con hora de entrada y salida
9. Asistencia a consultas o tratamientos médicos del trabajador en la Seguridad Social	El tiempo indispensable			Documento médico acreditativo con hora de entrada y salida
10. Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo	El tiempo indispensable			Documento médico acreditativo con hora de entrada y salida
11. Asistencia a exámenes de estudios oficiales para la obtención de título profesional o académico	El día de su celebración Los trabajadores con turno de noche podrán elegir entre la concesión del permiso el día anterior o posterior al examen.			Justificante de haber asistido al examen
12. Concurrencia a exámenes para la obtención del carnet de conducir	2 días como máximo en las fechas de los exámenes			Documento acreditativo de asistencia al examen
13. Asistencia a oposiciones, pruebas, exámenes de promoción interna en el Ayuntamiento de Collado Villalba.	El tiempo indispensable.			Justificante de asistencia
14. Asistencia a pruebas de convocatorias o de selección de plazas o puestos de trabajo de igual categoría, de los trabajadores con contrato laboral temporal por obra o servicio, o interinos, con duración inicial o prorrogada superior a un años.	El tiempo indispensable con una duración máxima de 21 horas anuales			Documento acreditativo de asistencia al examen

CAUSAS LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS	PERIODOS O DÍAS QUE CORRESPONDEN SEGÚN EMPLAZAMIENTO GEOGRÁFICO DEL HECHO			JUSTIFICANTES Y OBSERVACIONES
	COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID	FUERA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID	FUERA DE LA PENÍNSULA O EXTRANJERO	
15. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal	Lo pactado al respecto en el convenio y acuerdo vigentes del Ayuntamiento o, en su defecto, lo estipulado en las correspondientes legislaciones			Comunicación escrita o verbal a quien corresponda, salvo casos circunstanciales
16. Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público o personal: a) Asistencia a juicio. b) Derecho de sufragio, por el tiempo establecido en la legislación vigente. c) Asistencia a sesiones de un tribunal de exámenes o de oposiciones con nombramiento de la autoridad pertinente d) Asistencia a sesiones convocadas por Corporaciones Locales u otros Organismos o Instituciones de la C. Autónoma o Estado, por su condición de miembro de las mismas e) Requerimiento de la Agencia Tributaria o cualquier otro órgano de la Administración f) Gestión notarial siempre que se acredite que no es posible su tramitación fuera del horario laboral. g) Renovación D.N.I. o Pasaporte siempre que se acredite que h) no es posible su tramitación fuera del horario laboral	El tiempo indispensable En el supuesto de que el trabajador perciba una indemnización por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará su importe del salario a que tuviera derecho.			Documento acreditativo
17. Matrimonio de familiares. Por matrimonio civil o religioso de familiares de primer o segundo grado de consanguinidad, siempre que coincida la hora del enlace con la jornada laboral del trabajador.	La jornada laboral que corresponda efectuar en esa fecha			Documento acreditativo del enlace y parentesco

A los efectos de la concesión de cualquier permiso de los regulados en este artículo se asimilará el matrimonio a las uniones de hecho acreditados legalmente.

Los días de permiso se entenderán naturales y deberán tomarse consecutivos si corresponde más de un día, debiendo disfrutarse en la fecha del hecho causante y justificarse con la documentación que se establezca en cada caso, salvo en los apartados 2, 4, 5, y 6, que podrán disfrutarse si la situación personal lo justifica, previa solicitud y autorización, de forma discontinua.

En el supuesto de matrimonio del empleado o muerte de familiar podrán computarse también dichos días desde el siguiente a la fecha del hecho, y si se trata de nacimiento, adopción o acogimiento enfermedad grave o intervención quirúrgica con internamiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; se podrán contar también dichos días desde el siguiente a la fecha del hecho que da lugar al permiso o desde su salida de la UCI o incubadora, si se tratara de un permiso por nacimiento. En el caso de adopción o acogimiento de menores de seis años podrán tomarse, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o de la resolución judicial.

El permiso establecido en el apartado 8 de este artículo se podrá ampliar por circunstancias familiares graves, previa solicitud y justificación del empleado municipal. Si la solicitud fuera denegada se comunicará a la comisión paritaria para su estudio.

En el permiso recogido en el apartado 9 de este artículo, en los casos de trabajadores con jornada laboral partida en los que no sea posible citarse fuera de su jornada laboral para consulta de médicos privados, se autorizará dicho permiso dentro de su horario de trabajo.

Asimismo, se autorizará en el supuesto de asistencia a médicos privados o de sociedades donde se acredite suficientemente que el horario de consulta coincide siempre con la jornada individual del trabajador.

Capítulo XIV

Otras licencias y permisos

Art. 54. *Retribuidos.*

- a) Se establecen seis días de permiso al año de libre disposición para el personal laboral, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual efectiva de trabajo. Su solicitud se hará al responsable del área con un mínimo de tres días de antelación, salvo situaciones imprevistas. Su distribución y disposición será a elección del trabajador, excepto que por acumulación de peticiones para un mismo período de tiempo sea necesario establecer turnos, o bien porque las necesidades del servicio no permitan su concesión, que deberá ser motivada. Se disfrutarán dentro del año, salvo casos o circunstancias especiales en los que podrán concederse, en el mes de enero siguiente.
- b) Los trabajadores municipales que desempeñen funciones de conserje y celador en los colegios públicos o Centro de Educación de Adultos del municipio dispondrán de seis días laborables, adicionales en los períodos vacacionales de Semana Santa (tres días) y Navidad (tres días), en atención a sus peculiares condiciones de trabajo, en horario de mañana y tarde.
La concesión de estos días de permiso durante las vacaciones escolares se efectuarán sin perjuicio de que se atiendan por este personal aquellas actividades urgentes de reparaciones, sanitarias o de limpieza que no puedan efectuarse en otras fechas y sean necesarias realizarlas antes del comienzo de las clases.
- c) A los monitores culturales, deportivos y profesores de la escuela de música, centro de educación de adultos, y UNED, en atención a sus especiales condiciones de trabajo y que únicamente pueden disfrutar de sus vacaciones y días de

libre de disposición en los días no lectivos, se les fijará en el calendario laboral los días de permiso adicionales de libre disposición que les corresponde, proporcionalmente a su jornada anual, para compensar dichas circunstancias.

Art. 55. Sin retribución.

- a) Asuntos particulares. Los trabajadores fijos o con contrato de duración superior a seis meses tendrán derecho a seis días laborables no retribuidos al año. Su solicitud se efectuará con un mínimo de tres días de antelación, salvo que por causas excepcionales no se pudiese comunicar en el citado plazo, su concesión vendrá determinada por las necesidades del servicio del área afectada.
- b) Aquellos trabajadores fijos de plantilla y el personal laboral con contratos de obra subvencionados de Servicios Sociales y CAID, con una antigüedad mínima de un año, podrán solicitar un permiso no retribuido de un mínimo de siete días y un máximo de seis meses. Dicho permiso no se podrá volver a solicitar hasta transcurridos dos años de su última concesión. Se avisará a la empresa con una antelación mínima de un mes a la fecha en que se solicita el comienzo del permiso.

Art. 56. Excedencias.

- a) Voluntarias.
Los trabajadores fijos y el personal con contrato de obra por subvención de los Servicios Sociales y CAID, con una antigüedad en el Ayuntamiento de un año, tienen derecho a solicitar con un aviso previo por escrito de cuarenta y cinco días, excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y un máximo de cinco.
La solicitud de reingreso o de prórroga deberá comunicarse por escrito con una antelación mínima de un mes.
Podrá volver a solicitar este mismo derecho una vez transcurridos cuatro años desde la conclusión de la anterior. El tiempo permanecido en excedencia voluntaria no computará a efectos de antigüedad, y el trabajador únicamente conserva el derecho a ocupar la primera vacante no reservada legalmente que se produzca en su grupo y nivel salarial.
- b) Por cuidado de familiares.
Con independencia de su estado civil, todos los trabajadores fijos, tendrán derecho a solicitar excedencia, con derecho a reserva de puesto de trabajo, para:
 - b.1) El cuidado de un hijo por tiempo no superior a tres años a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando ambos cónyuges o pareja de hecho trabajen en el Ayuntamiento, únicamente uno de ellos podrá ejercer este derecho.
Igual derecho se concederá en los supuestos de adopción y acogimiento tanto permanente como preadoptivo, desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.
No será necesario que el trabajador agote el tiempo de excedencia para reincorporarse cuando, por motivos personales acreditados, así lo requiera.
La reincorporación, transcurrido el tiempo solicitado, se producirá de forma automática en el mismo turno y centro de trabajo.
 - b.2) El cuidado de familiares, por tiempo no superior a un año, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluida la pareja de hecho en uniones acreditadas legalmente, que por accidente o enfermedad grave, por razones de edad avanzada, disminuidos físicos-psíquicos-sensoriales, no puedan valerse por sí mismos.
No será necesario que el trabajador agote el tiempo de excedencia para reincorporarse cuando, por motivos personales acreditados, así lo requiera. La reincorporación, transcurrido el tiempo solicitado, se producirá de forma automática en el mismo turno y centro de trabajo. Los supuestos que aquí no se con-

templán se remitirán a lo legalmente establecido. Como medida de fomento del empleo, todas las excedencias deberán ser suplidas obligatoriamente por nuevas contrataciones.

- b.3) Durante el período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en los apartados b.1 y b.2, éste será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

(03/29.773/03)

Consejería de Trabajo

Resolución de 6 de noviembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo, por la que se da publicidad al acuerdo alcanzado por la empresa "Servicios Dam, Sociedad Anónima", y el delegado de personal (PCM. 417/2003).

Vista el Acta de Mediación entre las citadas partes, que ha tenido lugar ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de dicho Instituto y en el artículo 2.f) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General,

RESUELVE

Proceder a la publicación obligatoria y gratuita del presente Anexo, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 6 de noviembre de 2003.—El Director General de Trabajo, PS (Acuerdo de 3 de julio de 2003), el Viceconsejero de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Expediente número PCM-417/2003.

En Madrid, a las diez horas del miércoles, 8 de octubre de 2003.—Ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, compuesto por:

Presidente: Don Diego Ribera Sanchís, con número de identificación fiscal 835340-A.

Vocal: Don Luis Campoamor Fernández, con número de identificación fiscal 227734-B.

Vocal: Don Diego García Sanz, con número de identificación fiscal 1059201-M.

Vocal: Doña Ingrid Fernández Jiménez, con número de identificación fiscal 33508095-Q.

Secretario: Don Antonio Chico Fernández, con número de identificación fiscal 1178051-Z.

Ha sido presentada solicitud de conciliación y mediación para conocer en este acto del expediente marginado, registrada en esta sede con fecha miércoles, 1 de octubre de 2003:

De una parte, y que constan como citados, comparecen:

Don Félix A. Pedraza Crespo, con número de identificación fiscal 1064698-M, en calidad de administrador único.

"Servicios Dam, Sociedad Anónima", domiciliada en la carretera de San Martín de la Vega, kilómetro 0,400, 28320 Pinto (Metropolitana Sur).

De otra parte, que constan como citados, comparecen y actúan en nombre de los trabajadores:

Don Juan Carlos Serrano, con número de identificación fiscal 5252822-J, en calidad de delegado de Personal.

Don David Hernández Plaza, con número de identificación fiscal 52341495-G, en calidad de asesor de UGT.