

de la Comunidad de Madrid, y en el Decreto 61/2003, de 21 de noviembre, de la Presidencia de la Comunidad de Madrid, por el que se establecen el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid.

Segundo

Vistas las alegaciones del recurrente, examinada la documentación obrante en el expediente y considerando que se inadmitió el recurso de alzada por extemporáneo, devino el acto recurrido en firme y consentido por el interesado. Tal extemporaneidad deriva de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 115.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y de la doctrina expresada por el Tribunal Supremo sobre el cómputo de los plazos por meses (de fecha a fecha), entre otras, en las sentencias de 16 de julio y 2 de diciembre de 1997 y 18 de diciembre de 2002. Dado que la Resolución de 22 de octubre de 2002, del Director General de Trabajo, fue notificada el día 26 de noviembre, según se acredita por la documentación obrante en el expediente, y que el recurso fue interpuesto el día 27 de diciembre de 2002, cabe concluir que procedía declarar su inadmisión por interponerse fuera del plazo establecido.

Resultando, por tanto, el acto firme, no cabe en vía administrativa otro recurso que el extraordinario de revisión cuando concurren las circunstancias taxativas que el artículo 118.1 de la Ley antes citada enumera y que no se dan en el supuesto que nos ocupa.

En todo caso, conforme dispone el artículo 115.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, contra la Resolución de un recurso de alzada no cabe ningún otro recurso administrativo, salvo el ya referido anteriormente extraordinario de revisión.

En consecuencia, procede la inadmisión el recurso de reposición presentado por interponerse contra un acto no susceptible de tal recurso.

En virtud de lo expuesto, vistas las normas anteriormente citadas y las demás de aplicación,

DISPONGO

Inadmitir el recurso de reposición presentado por don Miguel Ángel Collado Fernández, contra la Orden 10097/2003, de 30 de diciembre, del Consejero de Empleo y Mujer, por interponerse contra un acto no susceptible de tal recurso.»

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

Madrid, a 16 de abril de 2004.—La Secretaria General Técnica, Rosario Jiménez Santiago.

(03/14.444/04)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 19 de abril de 2004, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de El Álamo (personal laboral) (código número 2811042).

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de El Álamo (personal laboral), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 3 de marzo de 2004, 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; en el artículo 12 del Decreto 61/2003, de 21 de noviembre, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en el artículo 11 del Decreto 227/2003, de 24 de noviembre, por el que se modifican parcialmente las estructuras de las diferentes Consejerías de la Comunidad de Madrid, 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 19 de abril de 2004.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría

PREÁMBULO

El pasado año se iniciaron las negociaciones de los representantes sindicales y la Corporación, tendentes a la firma de un nuevo convenio colectivo, con el único objetivo, por ambas partes, y bajo el principio de buena fe, de establecer los criterios normativos reguladores de las relaciones laborales y de servicio de los trabajadores con relación jurídica de carácter laboral del Ayuntamiento de El Álamo para el próximo período que en el mismo se establece.

El Ayuntamiento y los representantes de sus trabajadores coinciden en que el objetivo de la Administración es responder a las demandas del ciudadano y de la sociedad de manera ágil, eficaz y eficiente.

Ambas partes estiman que para conseguir este objetivo es necesario un proceso continuo y gradual, de adaptación a las necesidades de cada momento, que puede implicar reestructuraciones, introducción de nuevos sistemas y técnicas de gestión, etcétera, y que en ese proceso la colaboración entre el Ayuntamiento y sus trabajadores es imprescindible para alcanzar dichas metas.

Concluidas las negociaciones durante el presente mes de julio de 2002, las partes han negociado y llegado a un acuerdo definitivo. En consecuencia, las materias que son objeto del presente convenio colectivo quedan configuradas de las forma articulada que se expresa a continuación y quedan vinculadas ambas partes a sus contenidos, por lo que su negociación ha adquirido carácter definido.

En El Álamo, a 1 de agosto de 2002.

Capítulo I

Disposiciones generales

En el marco de lo dispuesto dentro de la legalidad vigente y teniendo en cuenta la necesidad de fortalecer los procesos de negociación colectiva de este Ayuntamiento, las partes firmantes manifiestan la necesidad de profundizar en el diálogo y la cooperación como los instrumentos más adecuados para ordenar las relaciones contractuales entre la Corporación y los representantes de los trabajadores.

En consecuencia establecen:

1. Las partes firmantes acuerdan potenciar los procesos de diálogo y negociación colectiva como cauce fundamental para resolver controversias en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados del Ayuntamiento de El Álamo.

2. Las partes firmantes se comprometen a trabajar conjuntamente para conseguir la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores laborales, mayor eficacia en el funcionamiento del Ayuntamiento de El Álamo, en aras a una mejor calidad en los servicios que se presta a los ciudadanos.

3. El Ayuntamiento de El Álamo se compromete a facilitar a la parte social firmante del presente convenio colectivo los medios y la información solicitada necesaria para el desarrollo de los procesos establecidos propios de la representación.

Ámbito del convenio

Artículo 1. *Ámbito territorial*.—El presente convenio colectivo establece y regula las condiciones de trabajo de todos los tra-

bajadores laborales que presten sus servicios para el Ayuntamiento de El Álamo.

Se aplicará al personal al que se refiere el artículo anterior, cualquiera que sea la ubicación de la dependencia donde preste sus servicios, considerándose el Ayuntamiento como una unidad de trabajo.

Art. 2. *Ámbito de aplicación personal.*—El presente convenio colectivo regula las condiciones económicas y de empleo de los trabajadores laborales que prestan o presten servicios retribuidos por cuenta ajena de el Ayuntamiento de El Álamo.

Desde la fecha de la firma de este convenio, en los supuestos en que el Ayuntamiento a través de conciertos con otros entes de la Administración Pública, transfiera servicios a distintos organismos o private, garantizará que dichos entes o servicios privados mantengan las condiciones laborales que recoja el presente convenio (categorías, sueldos, jornadas, etcétera).

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

1. Las personas que desempeñen puestos de libre designación.
2. Todas aquellas personas físicas que aun existiendo vínculo con el Ayuntamiento de El Álamo lo sea por medio de contrato no laboral de prestación de servicios, bien de naturaleza civil o mercantil.
3. El personal contratado en virtud de acuerdos o convenios entre el Instituto Nacional de Empleo u organismo equivalente de las Comunidades Autónomas y el Ayuntamiento; asimismo quedan también excluidos los que sean contratados en virtud de convenio o acuerdo de colaboración con otras instituciones u organismos públicos. En estos casos se estará al régimen establecido por el acuerdo o convenio suscrito por el Ayuntamiento y la institución de que se trate.

Art. 3. *Ámbito temporal y denuncia del convenio.*—El presente convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero del año 2002, independientemente de la fecha de su firma o aprobación por el Pleno municipal, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007.

No obstante en el fecha de su firma por ambas partes, éstas estarán vinculadas a cumplir todo lo acordado en el convenio independientemente de su aprobación y publicación.

La denuncia de este convenio colectivo se efectuará por escrito por cualquiera de las partes firmantes al menos dos meses antes de la fecha prevista para la finalización de su vigencia. De no producirse la denuncia del convenio se entenderá prorrogado tácitamente hasta el momento de la aprobación de otro convenio que lo sustituya.

Art. 4. *Indivisibilidad del convenio.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y para su aplicación práctica serán consideradas globalmente y conjuntamente (se considera texto global del acuerdo el articulado, anexos, tablas salariales y acuerdos pactados por la comisión paritaria). En el supuesto de que la jurisdicción laboral competente en el ejercicio de sus facultades dejara sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones del convenio, deberá adaptarse el mismo, facultándose para ello a la comisión de seguimiento, la cual aplicará la fórmula o criterio que sea menos perjudicial para los trabajadores.

Art. 5. *Materias de negociación anual.*—Dentro del primer trimestre de cada año quedará constituida una mesa negociadora compuesta por un miembro de cada sección sindical con representatividad en el Ayuntamiento de más del 25 por 100, junto con todos los delegados de personal, y, por parte del Ayuntamiento, éste asignará un número de representantes del mismo, que en ningún caso superarán al número de representantes de la parte social.

Serán materias objeto de dicha negociación:

- La negociación de la OPE y sus correspondientes bases.
- Revisión, valoración y clasificación de los puestos de trabajo.
- Planes de formación.
- Cuantías y distribución de los fondos adicionales.
- Las prestaciones sociales.
- Incrementos salariales.
- Acuerdos de los diferentes colectivos de trabajadores.

Art. 6. *Derechos derivados del puesto de trabajo.*—1. El Ayuntamiento de El Álamo asumirá la defensa jurídica de aquellos empleados que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones profesionales, sean objeto de iniciación de procedimientos judiciales, siendo por tanto a cargo del Ayuntamiento las costas y daños materiales, excepto en los casos en los que se reconozca en la sentencia dolo o culpa por parte del trabajador.

2. El tiempo empleado por el trabajador en las actuaciones judiciales anteriores será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

3. El Ayuntamiento de El Álamo garantiza a los trabajadores que prestando sus servicios como conductores, en caso de producirse accidente con ocasión de la realización de su trabajo y la consiguiente retirada del carné de conducir, serán adscritos a otro puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos.

4. El Ayuntamiento de El Álamo abonará las tasas y demás gastos ocasionados por las renovaciones de los permisos de conducción de los empleados que utilicen los vehículos pertenecientes al Parque municipal en la realización de sus servicios.

5. El Ayuntamiento de El Álamo se compromete, en caso de recaer resolución judicial que declare la improcedencia del despido de uno de sus trabajadores, que el derecho de opción (readmisión o abandono del puesto de trabajo con la correspondiente indemnización) será ejercitada libremente por el trabajador afectado, en el plazo no superior a cinco días a contar desde que recibe la comunicación de la resolución judicial, con el abono por parte de la empresa de las retribuciones hasta momento de la resolución judicial.

Capítulo II

Órganos de vigilancia

Art. 7. *Comisión paritaria de vigilancia, seguimiento, interpretación y desarrollo del convenio.*

1. Constitución.

Se constituirá una única comisión paritaria de vigilancia, control e interpretación que entenderá de la aplicación y desarrollo de este convenio.

Esta comisión quedará constituida en el plazo improrrogable de un mes a contar desde la firma del presente convenio. La creación de la misma se comunicará a todos los trabajadores del Ayuntamiento de El Álamo dentro del mes siguiente a dicha constitución.

2. Composición.

La comisión paritaria estará formada por dos miembros por parte de la Corporación y dos miembros por la parte social firmante de este convenio. Asimismo las partes designarán el mismo número de suplentes.

Por la parte social estará como titular, al menos, un delegado de personal por cada sindicato firmante con representación en el Ayuntamiento El Álamo.

Ambas partes, en dicha comisión, podrán estar asistidos en las reuniones celebradas por la misma por asesores técnicos con voz pero sin voto. En el seno de esta comisión se designará un secretario.

3. Competencias.

Corresponde a la comisión paritaria las siguientes competencias:

- a) Interpretación del texto del convenio en su aplicación práctica.
- b) Facultad de conciliación previa en los conflictos colectivos.
- c) Resolución definitiva y vinculante para las partes de cuantos asuntos o reclamaciones a la aplicación del presente convenio se sometan a su decisión y concluyan en acuerdos de ambas partes.
- d) La facultad de anexionar al convenio acuerdos de los diferentes colectivos de trabajadores reguladores de sus relaciones laborales específicas, si los hubiera, negociados en la comisión paritaria.
- e) Control y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en convenio colectivo y todos sus Anexos.
- f) Realización de informes semestrales acerca del grado de cumplimiento del convenio y de las propuestas de solución a las dificultades encontradas.

- g) Realizar informes de valoración de cara a las decisiones disciplinarias que conlleven la apertura de expedientes muy graves (obligación de comunicar la empresa a la comisión paritaria antes de abrir dicho expediente).
- h) El fomento de empleo, vacantes y Oferta Pública de Empleo.
- i) Acordar calendarios.
- j) Modificar o corregir los artículos impugnados por la autoridad competente (artículo 4).
- k) Buscar y acordar la segunda actividad para aquellos trabajadores que tengan dificultades o impedimentos físicos, psíquicos u otros casos para realizar con normalidad la actividades propias de su categoría.
- l) Estudiar y acordar las cantidades económicas de cada trabajador resultantes de aplicar la correspondiente homologación y la fecha de abono, dentro de los plazos recogidos en el artículo de retribuciones en el punto de homologación.
- m) La aprobación y ratificación de los pactos "ad personam" personales existentes (el Ayuntamiento informará en la primera reunión de dichos acuerdos). Los acuerdos adoptados por esta comisión serán notificados por la Concejalía de Recursos Humanos al colectivo y/o interesado correspondiente en el plazo improrrogable de treinta días.

Se declara expresamente la nulidad de los acuerdos que la comisión de seguimiento adopte excediéndose del ámbito de su propia competencia.

Denunciado el convenio y hasta tanto no sea sustituido por otro, la comisión de seguimiento continuará ejerciendo sus funciones.

Art. 8. *Régimen de funcionamiento de la comisión paritaria.*—La comisión de seguimiento se reunirá con carácter ordinario una vez cada dos meses, y con carácter extraordinario cuando así la convoque su presidente/a o lo solicite por escrito cualquiera de las partes integrantes. En este caso el plazo máximo para la celebración de la sesión extraordinaria será de cinco días desde la fecha de la solicitud.

Los asuntos a incluir en el orden del día de cada sesión, salvo los de carácter extraordinario, serán remitidos al secretario/a e incluidos en el orden del día de la primera convocatoria a realizar, siempre que sean recibidos por éste/a con tres días de antelación a la fecha de reunión de la misma. En otro caso serán incluidos en el de la siguiente convocatoria.

Las convocatorias, tanto para sesión ordinaria como extraordinaria, se notificarán por escrito con un mínimo de cuarenta y ocho horas antes de la celebración de la sesión, y los expedientes completos relativos a la misma estarán a disposición de todos sus miembros en la Secretaría de la comisión desde el momento en que se curse la convocatoria.

La comisión regulará su propio funcionamiento en todo lo no previsto en las presentes normas.

Ambas partes podrán hacer públicas sus propuestas relacionadas con temas de trabajo y funcionamiento de la comisión.

La adopción de todos los acuerdos en el seno de la comisión paritaria requerirá la aprobación favorable de todos sus miembros.

La comisión de seguimiento hará públicos sus acuerdos, excepto en los casos en el que los trabajadores/as afectados soliciten lo contrario y en aras al respeto a la confidencialidad; sin perjuicio de lo anterior se podrán hacer públicos los acuerdos y propuestas cuando afecten a cuestiones de interés general o colectivo para los trabajadores/as.

En caso de no alcanzarse acuerdo entre las partes, éstas quedarán facultadas para someter, de común acuerdo, dicha discrepancia a conciliación o mediación ante la autoridad competente; la decisión de los citados organismos tendrá carácter vinculante, excepto si con posterioridad las partes en conflicto llegasen a un acuerdo, en cuyo caso prevalecerá éste sobre el alcanzado en la conciliación.

Capítulo III

RPT empleo, provisión de vacantes, selección y contratación

Art. 9. *Empleo público.*—La política de empleo público, objeto de discusión en el seno de la comisión de empleo, la cual estará estructurada dentro de la comisión paritaria, se ajustará a los siguientes objetivos:

- Adecuación de la plantilla a la relación de puestos de trabajo durante los dos primeros años del presente convenio.

- Coordinación de la política de empleo con la de formación y promoción.
- El Ayuntamiento presentará a la comisión paritaria la Oferta de Empleo Público de cada año durante la vigencia del presente convenio.
- La previsión de necesidades, antes de su elevación al Pleno Corporativo.
- Los aspectos relativos a la promoción interna y los criterios básicos de selección.
- La necesidad de optar por la fórmula de oposición como medio de selección, utilizándose la de concurso-oposición para aquellas categorías que por sus características especiales así lo aconsejen.
- Determinar el número, características de los puestos a incluir en la Oferta de Empleo Público y el modo de cubrirlos.

La comisión de empleo valorará la relación de puestos de trabajo para que una vez aprobado por ésta se incorpore como Anexo al presente acuerdo.

Art. 10. *Relación de puestos de trabajo.*—1. El Ayuntamiento de El Álamo elaborará las relaciones de puestos de trabajo del personal laboral y éstas serán aprobadas en la comisión paritaria.

2. En las mismas se indicará obligatoriamente:

- a) La denominación de los puestos de trabajo.
- b) Sus características esenciales.
- c) La posición que le corresponde dentro de la organización.
- d) Los requisitos necesarios para su desempeño.
- e) Sistema de provisión.
- f) Retribuciones anuales brutas (por conceptos).
- g) Condiciones particulares, en su caso.
- h) Cualquier otro extremo que recoja la legislación en vigor.

Se establecerá por acuerdo de la comisión paritaria como Anexo del convenio.

El Ayuntamiento de El Álamo se compromete a facilitar a la comisión de empleo una relación nominativa de todo el personal que esté trabajando a la fecha de la firma del presente convenio en el Ayuntamiento de El Álamo, especificándose toda la plantilla orgánica, funcionarios, fijos por Oferta Pública de Empleo, fijos por contrato o interinos y temporales, con sus correspondientes categorías y retribuciones.

Art. 11. *Sistemas de provisión de puestos de trabajo.*—Todas las vacantes del Ayuntamiento, excepto aquellas que, como consecuencia de necesidades organizativas no se estime conveniente y por acuerdo de la comisión paritaria, serán provistas de la siguiente forma y orden:

1. Concurso de traslados entre trabajadores/as de igual categoría que hayan visto modificado su puesto de trabajo por redistribución o reasignación de efectivos.
2. Concurso de traslados entre trabajadores/as de igual categoría que requieran el puesto.
3. Reingreso de personal en excedencia voluntaria.
4. Por promoción interna y Oferta Pública de Empleo.

La comisión de empleo será informada y consultada sobre aquellas plazas vacantes que, por necesidades organizativas, no se estime conveniente cubrir.

Art. 12. *Promoción interna.*—1. Con la finalidad de incrementar la capacidad de trabajo y los niveles de motivación e integración de los trabajadores/as, se establece un sistema de promoción interna específico. Este sistema deberá ser tenido en cuenta en todo caso en la provisión efectiva de los puestos de trabajo.

2. Se formalizarán, con carácter periódico, convocatorias en régimen exclusivamente restringido y para el ascenso de un grupo de titulación inferior a otro inmediato superior, si se reúnen los siguientes requisitos:

- a) Personal laboral fijo, en servicio activo con, al menos, dos años ininterrumpidos de antigüedad.
- b) Ostentar la categoría profesional inmediatamente inferior o similar.
- c) No haber obtenido un puesto de trabajo en los últimos dos años mediante concurso de promoción interna.
- d) Reunir los demás requisitos exigidos en la convocatoria.

Podrá acordarse en la comisión paritaria que el número de plazas a cubrir mediante promoción interna será del 100 por 100.

3. En las convocatorias en turno de promoción interna se especificará el número de plazas convocadas, categoría profesional y nivel, así como las materias sobre las que versarán tanto la prueba teórica como la práctica.

Los procesos selectivos correspondientes combinarán adecuadamente la realización de pruebas de aptitud en las categorías que se acuerden, con la valoración de méritos relativos tanto a experiencia profesional desarrollada como a formación específica.

Art. 13. *Oferta de Empleo Público.*—1. La Oferta de Empleo Público definirá anualmente las necesidades de personal a cubrir en el correspondiente ejercicio.

2. Las plazas dotadas presupuestariamente que no hubiesen sido cubiertas por los procedimientos previstos en los artículos anteriores, comprenderán la Oferta de Empleo Público y se proveerán simultáneamente en turnos restringido y de acceso libre.

3. Las bases de las convocatorias serán acordadas por el Ayuntamiento y presentadas a la comisión de empleo para la cobertura de las plazas vacantes.

Art. 14. *Sistema de selección.*—La selección de personal laboral fijo de nuevo ingreso, se realizará por convocatoria pública de las plazas vacantes comprometidas en la Oferta de Empleo Público, mediante el sistema de concurso-oposición o de oposición.

Art. 15. *Tribunales de selección.*—1. Se garantiza la presencia de dos miembros por la parte social designados por la misma en todos los tribunales de selección, con voz y voto.

2. Los tribunales actuarán con total independencia y responsabilidad en el proceso selectivo en que estén incursos, formando parte de su composición un miembro de cada partido político con representación en el Ayuntamiento.

3. A la vista de la valoración de las pruebas selectivas y, en su caso, de los méritos, el tribunal declarará seleccionados a los candidatos que hayan obtenido las mayores puntuaciones.

4. La propuesta del tribunal se elevará al Ayuntamiento de El Álamo. Los aspirantes que resulten propuestos por el tribunal, cuyo número será como máximo el de plazas convocadas, pasarán el correspondiente examen médico adecuado al trabajo a realizar.

5. Los tribunales levantarán actas de sus sesiones y propondrán la adjudicación de las plazas convocadas a las personas que resulten seleccionadas.

Art. 16. *Puestos de trabajo a cubrir de forma temporal.*—Estos puestos serán los producidos por las siguientes causas:

- Plazas de nueva creación, hasta que se cubran definitivamente.
- Situaciones de excedencia o permisos sin retribuir.
- Bajas por maternidad, enfermedad o accidente.
- Suspensiones de empleo y sueldo, etcétera.
- Puestos de trabajo de carácter coyuntural, necesarios para realizar obras o servicios determinados.
- Proyectos subvencionados o acumulación de tareas.

Todos los puestos que se cubran con carácter temporal a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio tendrán como duración máxima hasta la Oferta de Empleo Público correspondiente.

Respecto a los puestos ya existentes, de forma temporal antes de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, se convocarán mediante la correspondiente Oferta de Empleo Público, realizándose si fuera necesario de forma que se convoque el 100 por 100 de los mismos, mediante concurso-oposición.

La comisión de empleo estudiará el caso de trabajadores que periódicamente y de forma continua vienen realizando sus funciones, adquiriendo la condición de fijos a tiempo parcial.

El personal fijo que voluntariamente ocupe temporalmente una vacante, percibirá durante ese período las retribuciones que correspondan a la misma, y tendrá reservado su anterior puesto de trabajo.

Art. 17. *Bolsas de trabajo.*—En cada proceso de provisión de vacantes por Oferta de Empleo Público en turno libre, se creará una bolsa de trabajo con los aspirantes que hayan superado la oposición, según el siguiente orden:

- Las bolsas de trabajo estarán vigentes hasta la formación de una nueva bolsa mediante el siguiente proceso selectivo para la misma categoría.

— La notificación al personal incluido en una bolsa de trabajo del ofrecimiento para ocupar una vacante de carácter fijo deberá quedar suficientemente acreditada por escrito.

Art. 18. *Organización del trabajo.*—1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas a los representantes de los trabajadores/as así como las recogidas en este convenio colectivo.

2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La adecuación de la plantilla, mediante acuerdo de la comisión paritaria, sobre la relación de puestos de trabajo.
- La racionalización y mejora de los procesos administrativos.
- La valoración de los puestos de trabajo.
- La profesionalización y promoción interna.

3. El objeto de la organización del trabajo es alcanzar en los centros del Ayuntamiento de El Álamo un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basada en la utilización óptima de los recursos materiales y humanos, para lo cual el Ayuntamiento se dotará de los instrumentos estadísticos necesarios a efectos de determinación de los niveles reales de rendimiento, así como de rentabilidad y eficiencia social de los servicios públicos.

4. A nivel de centros o departamentos se estudiarán las fórmulas de participación mediante reuniones adecuadas a la realidad de los mismos, con el fin de que los trabajadores/as sean informados y hagan sugerencias sobre la marcha de los servicios. Estas fórmulas pueden incluir reuniones de grupo con sus responsables, creación de equipos de enriquecimiento de tareas y otras formas más, sugeridas por los trabajadores/as y la dirección.

Reconociendo la capacidad autorganizativa del Ayuntamiento, las partes acuerdan que los proyectos de reorganización administrativa que impliquen modificación de las condiciones de trabajo tendrán el siguiente tratamiento:

- El Ayuntamiento informará previamente a la comisión de empleo de los cambios que impliquen reasignación de efectivos de personal.
- En la fase de elaboración del proyecto, el Ayuntamiento consultará a los representantes de los trabajadores y las secciones sindicales sobre la repercusión que tales procesos tengan en las condiciones de trabajo del personal afectado.
- La comisión de empleo estudiará las nuevas condiciones de trabajo, así como los cursos de adaptación o reciclaje que sean necesarios, dedicando para este fin los recursos económicos necesarios.

Art. 19. *Amortización de puestos de trabajo.*—Las plazas que quedasen vacantes objeto de cualquier proceso producidas por muertes, jubilación (anticipada o no), incapacidad temporal, maternidad, enfermedad prolongada, etcétera, no se amortizarán, salvo caso de necesidad, iniciándose en el plazo de un mes como máximo el proceso para su cobertura con carácter temporal, sin perjuicio de su inclusión en la primera oferta de empleo público que se apruebe, en las mismas condiciones anteriores a producirse la vacante. La comisión de empleo estudiará los puestos de trabajo amortizables y propondrá a la comisión de gobierno cómo se pueden cubrir dichas plazas.

Art. 20. *Trabajo de superior e inferior categoría.*—1. La realización de trabajos de categoría superior e inferior, dentro del área funcional, responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.

2. La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de categoría superior no excederá de seis meses. Excepto en los casos en que la realización de estos trabajos se deba a ausencia temporal del titular, el puesto de trabajo que requiera funciones superiores se comprometerá en los turnos regulados en este capítulo.

3. Los puestos de trabajo vacantes provisionalmente, a causa del desempeño de funciones superiores por sus titulares, se cubrirán por contratación de interinidad con referencia al titular sustituido y la causa de la sustitución, siendo su período de vigencia el del ejercicio de funciones superiores del titular.

4. Será exigible a los trabajadores/as que vayan a realizar funciones de categoría superior estar en posesión de la titulación exigida para su desempeño.

5. Para la adscripción de un trabajador/a a funciones de superior categoría será necesario el informe previo de la comisión paritaria.

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

Transcurrido el período citado, el trabajador/a no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta transcurrido un año.

7. Al trabajador/a se le comunicará el cambio de funciones con una antelación mínima de setenta y dos horas. Todo trabajador que realice trabajos de superior categoría percibirá las retribuciones correspondientes a dicha categoría.

Art. 21. *Movilidad funcional*.—Los trabajadores/as del Ayuntamiento de El Álamo podrán proponer el cambio del puesto de trabajo o turno con otro compañero de trabajo de puesto de igual o similar categoría si ambos reúnen los requisitos necesarios para el desempeño del nuevo puesto, siempre y cuando no perjudique el servicio. En el supuesto de disconformidad por alguna de las partes se solicitará informe a la comisión paritaria.

Igualmente podrán proponer cambiar los días de libranza o trabajo dentro del mismo puesto de trabajo cuando se cumplan los requisitos estipulados en el párrafo anterior.

Capítulo IV

Jornada laboral, vacaciones, licencias y excedencias

Art. 22. *Jornadas de trabajo*.—1. La jornada ordinaria de trabajo queda establecida en treinta y seis horas semanales para el presente año, pasando a treinta y cinco horas semanales a partir de enero de 2003. Ello es independientemente de aquellos servicios que por sus características requieran otro horario, incluyendo los fines de semana.

La negociación de los horarios se realizará con el personal del servicio afectado y serán posteriormente comunicados a la comisión paritaria. Los calendarios de los diferentes servicios figuran como Anexo a este convenio.

2. En los calendarios laborales se podrá establecer un horario flexible, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Todos los trabajadores/as con jornada continuada no inferior a siete horas diarias afectados por este convenio, tendrán derecho a un descanso retribuido de veinticinco minutos durante la jornada de trabajo. Este descanso no podrá ser compensado económicamente ni acumulable para disfrute posterior.

Entre el final de una jornada laboral y el inicio de otra deben mediar, al menos, doce horas, exceptuándose las jornadas extraordinarias.

La comisión paritaria estudiará las jornadas, turnos de trabajo, trabajo en festivos, etcétera, y las compensaciones a los trabajadores que realicen las mencionadas jornadas.

Art. 23. *Turnos y horarios de trabajo*.—El horario de trabajo deberá respetarse, teniendo en cuenta que la jornada de trabajo comienza y termina con la diaria pactada.

La Corporación municipal regulará la forma de control de este horario y la comprobación de asistencia, puntualidad y permanencia. Cualquier ausencia del puesto de trabajo deberá producirse previo conocimiento del superior inmediato siempre que sea posible.

Art. 24. *Descanso semanal*.—Los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de dos días ininterrumpidos, salvo por necesidades del servicio, y comprenderá el sábado y el domingo. Los trabajadores que por necesidades del servicio no puedan disfrutar de esta libranza en sábado o domingo deberán ser tenido en cuenta para su valoración. Se reconocen los servicios en los que actualmente su personal trabaja mediante régimen rotativo la mañana del sábado.

Art. 25. *Vacaciones*.—Las vacaciones serán proporcionales al número de meses trabajados en el año. Las fracciones de mes se consideran mes completo.

Los trabajadores disfrutarán de un mes de vacaciones por año, preferiblemente en período estival.

Con objeto de que los trabajadores y el Ayuntamiento puedan planificar las vacaciones con el tiempo suficiente y se ocasionen los mínimos perjuicios, se seguirán los siguientes criterios:

— Si en el calendario de trabajo no se hubiese pactado las vacaciones antes del 15 de marzo, los trabajadores comu-

nicarán por escrito al concejal-delegado de Personal, las fechas en que desean disfrutar las vacaciones.

— Los trabajadores que no estuvieran conformes con las fechas señaladas tienen de plazo hasta el día 15 de abril para presentar la reclamación oportuna ante la comisión paritaria.

Se reconoce el verano como período de mayor actividad.

Si por necesidades del servicio un trabajador tuviera que disfrutar parte de sus vacaciones fuera del período estival, el Ayuntamiento está obligado a concederle las vacaciones en dos turnos, quince días dentro de dicho período y los otros quince en el resto del año, compensándole con un día más que se añadirán al turno que se disfruta fuera del período estival (se considerada período estival segunda quincena de junio, julio, agosto y septiembre).

Las vacaciones empezarán a disfrutarse para el mes completo el día 1, para los turnos en el día 1 o en el día 15; si estos días coincidieran en fiesta, sábado o domingo o día de libranza, se empezarán a disfrutar el día siguiente.

Art. 26. *Licencias retribuidas*.—Los trabajadores tienen derecho, justificando la causa, a los siguientes permisos retribuidos:

— Matrimonio, veinte días naturales, que se disfrutarán a partir de la fecha del matrimonio.

— Matrimonio de familiares en primer y segundo grado, el día del acto.

— Nacimiento de un hijo, los cuatro días laborables siguientes al del nacimiento.

— Fallecimiento de familiares de primer grado, cuatro días.

— Fallecimiento de familiares de segundo grado, dos días naturales, o cuatro si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto.

— Enfermedad grave de familiar de primer grado, dos días naturales.

— Enfermedad grave de familiar de segundo grado, dos días naturales, o cuatro si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto.

— Por hospitalización o intervención quirúrgica muy grave de familiares de primer y segundo grado, dos días, o cuatro si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto.

— Traslado de domicilio, un día natural.

— Para concurrir a exámenes, oposiciones y demás pruebas definitivas de aptitud en centros oficiales, por el tiempo indispensable.

— En los casos de fallecimiento o enfermedad grave, y por razones de urgencia, la solicitud se podrá hacer con posterioridad al inicio del permiso, en cuanto sea posible. En estos casos, cuando el suceso ocurra a más de 200 kilómetros del municipio, el permiso se ampliará en dos días más.

— A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar seis días de permiso por asuntos propios. El disfrute de los mencionados días se regulará en los siguientes puntos:

• Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización, que se entenderá concedida si la solicitud no es contestada denegando el permiso con, al menos, cuarenta y ocho horas de antelación al inicio del mismo.

• La denegación será motivada mediante escrito por el Ayuntamiento.

• Entre la fecha de solicitud y la de inicio del permiso deberá de haber transcurrido como mínimo cuatro días.

• Cuando no se haya disfrutado este permiso a lo largo del año podrá concederse en el mes de enero del año siguiente.

• Los días de permiso para asuntos particulares no deberán coincidir con fiestas, puentes, prolongación de vacaciones; en tales casos el concejal de área aprobará o denegará dichos permisos en función del trabajo existente, no disfrutándose más de tres días seguidos, salvo causas que lo justifiquen.

— Estableciéndose los días 24 y 31 de diciembre como días festivos.

Las trabajadoras que tengan un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a un hora de ausencia del trabajo, dividida en dos períodos no consecutivos de media hora, que no podrán coincidir con el inicio o final de la jornada diaria. A voluntad de

la trabajadora podrá sustituirse por una reducción de la jornada diaria en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen en el Ayuntamiento.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano o disminuido físico o psíquico, que no desempeñen ninguna otra actividad retribuida, tendrán derecho a un reducción de entre, al menos, una hora diaria y un máximo de la mitad de la duración de la jornada, con la correspondiente reducción salarial. Este derecho sólo podrá ser ejercido previa justificación documentada y por uno de los cónyuges en el caso de que ambos sean trabajadores del Ayuntamiento.

Las trabajadoras, por motivos de embarazo, disfrutarán de un permiso de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta veinte semanas, distribuyéndose éstas a voluntad de la trabajadora, siempre que, al menos, diez semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del niño en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen en el Ayuntamiento, aquélla, al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta las cuatro últimas semanas, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que suponga riesgo para la salud de la madre.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de seis años, el permiso tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Al igual que las licencias retribuidas, se respetarán todas las recogidas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y cualquier otra normativa.

Art. 27. *Permisos no retribuidos.*—Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año podrán solicitar bianualmente, previa justificación, permisos no retribuidos por un período máximo de seis meses.

Dentro de este máximo de seis meses podrán tomarse al año hasta dos períodos de tres meses cada uno.

El trabajador solicitará el permiso, al menos, con quince días de antelación a la fecha del inicio del disfrute.

El Ayuntamiento informará motivadamente sobre las razones de la denegación, en su caso.

Art. 28. *Para el cuidado de hijos.*—Con independencia de su estado civil, todos los trabajadores/as tendrán derecho a una excedencia por tiempo no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los hijos sucesivos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre o la madre trabajen en este Ayuntamiento, solamente uno de ellos podrá ejercer este derecho.

No será necesario que el trabajador agote el tiempo de excedencia para reincorporarse, cuando por motivos personales acreditados, así lo requiera. El Ayuntamiento, en este supuesto, procederá a reincorporar al trabajador en un plazo no superior a dos meses de forma automática, con lo que cesará su suspensión contractual.

Igual derecho se concederá al trabajador respecto a los hijos adoptivos, teniendo derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, empezando el plazo para solicitar la excedencia desde el momento en que hubiera entregado el cuidado del hijo a los padres adoptantes, antes de la declaración judicial de adopción.

La reincorporación se realizará de forma automática y se producirá en el mismo turno y centro de trabajo.

Art. 29. *Excedencia voluntaria.*—Todo trabajador vinculado al presente convenio y con una antigüedad mínima de un año, tendrá derecho a excedencia, que se solicitará con treinta días de antelación y no podrá ser inferior en su duración a seis meses ni superior a diez años, pudiendo solicitar su reingreso entre estos períodos.

El trabajador deberá solicitar su reingreso o renovación al menos con treinta días de antelación al término del plazo solicitado.

El trabajador que solicite dicha excedencia de hasta dos años, tendrá derecho a la reserva del puesto que ocupa.

El trabajador que haya disfrutado de una excedencia voluntaria no podrá solicitar otra hasta transcurridos dos años desde el final de la anterior excedencia. No se podrá concurrir a concursos, concurso-oposición, traslados, etcétera, en dicho período de excedencia.

Art. 30. *Excedencia forzosa.*—La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá en el siguiente caso:

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

Capítulo V

Faltas y sanciones

Art. 31. *Definición de las faltas.*—Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Art. 32. *Graduación de las faltas.*—Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por el Ayuntamiento, que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

Art. 33. *Faltas leves.*—Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes de más de cinco minutos.
- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- El abandono del trabajo sin causa justificada que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- Falta de aseo o limpieza personal.
- No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- No comunicar al Ayuntamiento los cambios de residencia o domicilio.
- Discutir con los compañeros en público, perjudicando la imagen del empleado público y del Ayuntamiento.
- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones.

Art. 34. *Sanciones a las faltas leves.*—Las faltas leves serán sancionadas:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta cuatro días.

Art. 35. *Faltas graves.*—Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de sesenta días y de más de cinco minutos.
- Faltas de uno a dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que revelar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de consideración a compañero o servicio.
- La falsedad o omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- Entregarse a juegos, cualquiera que sea, dentro de la jornada de trabajo.
- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos, todos de racionalización del trabajo o modernización

que pretenda introducir el Ayuntamiento, así como a negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, asistencia a cursos en horas de trabajo, etcétera. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para el Ayuntamiento o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

- f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para su compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas del Ayuntamiento.
- j) La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- k) La falta de respeto entre compañeros independientemente del cargo, mediante insultos, amenazas, riñas o cualquier otra acción que perjudique la relación laboral o al servicio.
- l) La incorrección y/o falta de diligencia grave en la atención debida al público.

Art. 36. *Sanciones a las faltas graves.*—Las faltas graves serán sancionadas:

1. Traslado de puesto dentro del Ayuntamiento.
2. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro días a dos meses.

Art. 37. *Faltas muy graves.*—Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año de más de cinco minutos.
- b) Las faltas injustificadas de trabajo durante cuatro días consecutivos o alternos en un período de sesenta días.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como al Ayuntamiento o cualquier otra persona, dentro de las dependencias del mismo o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera del Ayuntamiento o cualquiera otra de delito común que pueda implicar para este Ayuntamiento desconfianza hacia su autor (siempre que exista sentencia condenatoria).
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad, teniéndose en cuenta el informe y la valoración de la inspección médica.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca varias quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) La embriaguez durante el trabajo.
- h) Violar el secreto de la correspondencia de documentos reservados de la empresa.
- i) Relevar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
- j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma, de acuerdo a la Ley de Incompatibilidades.
- k) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- l) Abandonar el trabajo sin permiso o causa justificada en puestos de responsabilidad.
- m) La reincidencia en faltas graves (dos o más), aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- n) Los malos tratos o faltas graves de respeto o consideración a los miembros de la Corporación municipal y al resto de los ciudadanos, siempre en el ejercicio de sus funciones.

Art. 38. *Sanciones a las faltas muy graves.*—Las faltas muy graves serán sancionadas:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a seis meses.
2. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
3. Despido.

Art. 39. *Prescripción de las faltas.*—Las faltas prescribirán:

- Faltas leves: A los diez días.
- Faltas graves: A los veinte días.
- Faltas muy graves: A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que el Ayuntamiento tuvo conocimiento de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VI

Formación, promoción profesional y reciclaje

Art. 40. *Formación reciclaje.*—El Ayuntamiento creará fondos propios para la formación del personal adscrito a este convenio y cuantificados en el 1 por 100 de la masa salarial, destinados prioritariamente a adaptación a las nuevas tecnologías, reciclaje profesional y desarrollo de recursos humanos, con el objeto de alcanzar de forma progresiva los niveles de inversión de recursos para la formación existentes en los organismos públicos. En este capítulo no se contempla el gasto generado por los cursos, seminarios, jornadas, etcétera, del personal no acogido al presente convenio, y en general aquellos que no hayan sido aprobados por la comisión paritaria.

Los fondos serán gestionados por la comisión de formación, estructurada dentro de la comisión paritaria, que planificará los programas de formación, y será de carácter continuo y en horario de trabajo.

La comisión de formación se reunirá trimestralmente para evaluar los planes de formación. Emitirá un informe anual sobre el desarrollo y evolución de la formación en el Ayuntamiento. El trabajador vendrá obligado a la asistencia a cursos de formación profesional específicos organizados por el Ayuntamiento, dentro de su horario de trabajo. De realizarlos fuera del horario de trabajo, la comisión de formación determinará las compensaciones a los trabajadores que asistan a dichos cursos.

El trabajador tiene derecho a la percepción de unos gastos mínimos (matrícula, desplazamiento, dieta o media dieta), previa justificación de los mismos con cargo a los fondos de formación.

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

El Ayuntamiento potenciará los reciclajes colectivos de los diferentes servicios con el fin de contribuir a la mejora de la calidad de los servicios que se desarrollan en los mismos.

La comisión paritaria estudiará el admitir reducciones de jornada y modificaciones de la misma, según la incidencia que pudiera tener en el servicio.

El trabajador está obligado a solicitar con la debida antelación el permiso correspondiente y a justificar debidamente la asistencia a exámenes y pruebas que conduzcan a la obtención de un título oficial.

El sobrante de la partida económica se acumulará al fondo del año siguiente, salvo que la comisión paritaria lo designe a cubrir otras necesidades del colectivo de los trabajadores.

Capítulo VII

Condiciones económicas

Art. 41. *Retribuciones.*—Éstas se negociarán anualmente.

Antes de la confección de los presupuestos municipales de cada año, se reunirá la comisión negociadora para negociar los incrementos salariales de cada año de la vigencia del presente convenio.

Se acuerda un incremento salarial para el año 2002 del 3 por 100 sobre todos los conceptos reflejados en la nómina mensual al día de la firma del presente convenio, con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2002.

Las condiciones económicas con anterioridad a la fecha inicial del presente convenio, serán respetadas como derecho "ad personam", consideradas en conjunto de forma global y en cómputo anual, adaptándolas, sin embargo, a la estructuración de las per-

cepciones establecidas en el presente acuerdo, sin que en ningún caso suponga merma o perjuicio para el trabajador.

La comisión paritaria estudiará la homologación salarial de cada trabajador afectado. Dicha homologación será efectiva en dos años de forma equitativa, incrementando en la nómina a partir de la firma del convenio la mitad de la diferencia con el salario correspondiente a la relación y homologación de puestos de trabajo que se apruebe en la comisión paritaria (quedan excluidos los trienios) y se consolidará en nómina. La otra mitad de la diferencia salarial a homologar se incrementará en la nómina de enero del año 2003.

En el transcurso del presente año la comisión paritaria elaborará un baremo de los complementos necesarios para compensar la realización de servicios cuyas características impliquen: Dedicación, nocturnidad, festivos, responsabilidad, etcétera. En dicho baremo figurará el montante económico que corresponde a cada complemento.

No obstante a las negociaciones de la subida de retribuciones para los próximos años de vigencia de este convenio, la Corporación asegura como subida el IPC real de cada año a todos los conceptos económicos recogidos en el presente convenio. No obstante, podrán ser acordadas subidas superiores.

Art. 42. *Fondos adicionales.*—Se consignará los fondos necesarios para la homologación y para la realización de la valoración individualizada de puestos de trabajo. La valoración de los puestos de trabajo, al igual que su asignación económica, se negociará en el seno de la comisión paritaria.

Art. 43. *Horas extraordinarias.*—Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello acuerdan, con el objeto de la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las mismas extraordinarias.

La realización de las horas extraordinarias es con carácter voluntario, pudiendo decidir entre la retribución en libranzas o la económica.

La Corporación intentará que se realicen las mínimas horas extraordinarias posibles. No superando las ochenta horas anuales. Las horas extraordinarias se valoran por la comisión paritaria.

Art. 44. *Presupuestos municipales.*—Los presupuestos municipales deberán contemplar anualmente la dotación suficiente para liquidar la regulación de las cantidades y acuerdos económicos del presente convenio y que pueden corresponder al incremento salarial de cada año, antigüedad, etcétera, así como para atender las variaciones de plantilla.

Art. 45. *Distribución de las retribuciones.*—El salario anual se reparte en doce pagas mensuales y dos extraordinarias.

Las pagas ordinarias se harán efectivas en los primeros cinco días hábiles del mes siguiente al que se devengan.

Las pagas extraordinarias se devengan de la siguiente manera:

- La primera del 1 de enero al 31 de junio, y se cobrará en los cinco primeros días hábiles del mes de julio, la segunda devengará del 1 de julio al 31 de diciembre y se cobrará antes del 15 de diciembre.
- El importe de las pagas extraordinarias será proporcional al número de meses trabajados en el período de devengo. Las fracciones de mes se consideran mes completo.
- En tanto no se acuerde la relación de puestos de trabajo y se valore, regirá el cuadro de categorías actual.
- Los gastos de transporte que se ocasionen por razones de servicio y se justifiquen adecuadamente serán abonados por el Ayuntamiento.
- Si se utiliza vehículo propio deberá ser autorizado previamente por el Ayuntamiento y éste ordenará la cuantía de kilometraje de acuerdo a los presupuestos generales del Ayuntamiento que se fijen.
- Si se tuviera que pernoctar fuera del domicilio habitual por razones de servicio, el Ayuntamiento abonará los gastos de alojamiento que se justifiquen adecuadamente, estableciéndose como límite máximo el importe correspondiente a hoteles de tres estrellas. Esta cantidad será actualizada anualmente en el presupuesto general municipal.

- Si por razones de servicio se tuviera que comer o cenar fuera del domicilio habitual, el Ayuntamiento abonará la cantidad de 3.000 pesetas por cada comida o cena realizadas. Esta cantidad se actualizará anualmente en el presupuesto general municipal.

Capítulo VIII

Mejoras sociales

Art. 46. *Condiciones sociales.*—Los trabajadores recibirán las retribuciones íntegras en el caso de accidentes de trabajo y en caso de baja por enfermedad.

El Ayuntamiento suscribirá un póliza de seguro que ampare los riesgos de responsabilidad civil de sus trabajadores, cuando éstos se deriven de su cometido de su puesto de trabajo y con un capital asegurado de 5.000.000 de pesetas.

Asimismo el Ayuntamiento suscribirá una póliza de seguro de vida para el caso de fallecimiento de los trabajadores acogidos en el presente convenio, con un capital garantizado de 4.000.000 de pesetas.

En ambos casos, y respecto de los dos seguros indicados, quedan excluidas las contingencias y/o riesgos excluidos legalmente y aquellos comúnmente excluidos por las compañías aseguradoras.

El Ayuntamiento entregará justificante acreditativo cuando sea requerido para ello por el trabajador.

El Ayuntamiento facilitará a los trabajadores un resumen de las condiciones y coberturas de los seguros indicados, que le será requerido a la/s compañías aseguradoras.

La jubilación anticipada por exigencias de servicio, petición del trabajador, reestructuración de colectivos u otras causas, se acordará con el trabajador interesado en comisión paritaria.

Se crea un fondo de 9.000 euros, que se destinará al personal afectado por el presente convenio como ayuda en la compra de gafas, lentillas, audífonos y dentista para los oídos, etcétera. Dichas subvenciones estarán reguladas por la comisión paritaria.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos a cuenta de sus retribuciones, que no podrán superar en ningún momento el importe de las retribuciones correspondientes a tres mensualidades ordinarias de salarios.

Se creará un fondo de 18.000 euros para préstamos sin interés que se regula según Anexo.

Art. 47. *Ayuda a disminuidos.*—1. Aquel trabajador/a que tuviese hijos disminuidos físicos o psíquicos con minusvalía física del 70 por 100, recibirá mensualmente la cantidad de 120 euros; si dicha minusvalía física es del 33 por 100, recibirá mensualmente la cantidad de 75 euros, siempre que no reciba otra ayuda que tuviera derecho.

2. Igualmente tendrán derecho a percibir esta ayuda por los cónyuges con minusvalía física del 65 por 100, o psíquica de, al menos, el 50 por 100 y que no perciban retribución por ningún trabajo o pensión.

3. La calificación de minusvalía se acreditará por dictamen emitido por las unidades de valoración de los organismos oficiales correspondientes.

4. Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajador/a afectado por este convenio, sólo se devengará una ayuda.

Capítulo IX

Derechos sindicales

Art. 48. *Derechos sindicales.*—1. El Ayuntamiento de El Álamo reconoce y aplica la Ley Orgánica de Libertad Sindical en todo lo referido a los derechos sindicales. La libertad sindical comprende, entre otros:

- a) El derecho del trabajador/a a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.
- b) El derecho de los afiliados/as a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.
- c) El derecho a la actividad sindical.

2. Las organizaciones sindicales, en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho, entre otros, al ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos, y a la presentación de candidaturas para la elección de delegados de personal.

Art. 49. *Representación sindical en el Ayuntamiento de El Álamo.*—Tendrán representación en el Ayuntamiento de El Álamo y sus organismos las secciones sindicales cuyas listas de delegados hubieran obtenido más del 25 por 100 de los votos en las últimas elecciones sindicales, con capacidad legítima en todas negociaciones concernientes a la actividad y condiciones de los trabajadores.

Art. 50. *Secciones sindicales.*—Con el fin de respetar las garantías sindicales, se recogen las siguientes estipulaciones:

- a) El número total de horas sindicales por delegado será de veinte, y tendrán que dedicarse a la labor correspondiente conforme establece la Ley, y justificadas.
El número de horas sindicales computará cada trimestre.
- b) Las secciones sindicales legalmente constituidas y con representación en el Ayuntamiento de El Álamo, dentro de su ámbito de organización, podrán elegir delegados/as sindicales en los términos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. El delegado/a sindical deberá ser un trabajador/a municipal en activo y designado de acuerdo con los estatutos del sindicato al que representa. Estos delegados/as gozarán de las garantías establecidas en la Ley. El crédito horario será asignado trimestralmente a los afiliados elegidos representativos por la central sindical a la que pertenezca.
El delegado/a sindical o representante de la sección sindical que se le convoque por parte del Ayuntamiento de El Álamo a cualquier reunión, dispondrá del tiempo necesario, contando dicho tiempo como tiempo de trabajo efectivo.
- c) La asistencia a las sesiones ordinarias de las distintas comisiones o a las reuniones convocadas por la Corporación, quedarán fuera del cómputo de horas sindicales, contando dicho tiempo como tiempo de trabajo efectivo.
- d) En cuanto al derecho de reunión, garantías y derechos sindicales, se estará a lo expresamente regulado en el presente convenio y en la legislación vigente aplicable.
- e) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o razón del desempeño de sus funciones.
- e) Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores/as del Ayuntamiento de El Álamo, de acuerdo con la Constitución y el ordenamiento jurídico vigente.
Deberá negociarse en el menor plazo posible una propuesta de servicios esenciales en caso de huelga.
- f) Las secciones sindicales podrán libremente difundir publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo, podrán fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que a tal efecto deberán establecerse por la Corporación dentro de sus dependencias y en lugares que garanticen un adecuado acceso de todos los trabajadores/as a los mismos.
- g) Las secciones sindicales con representación en el Ayuntamiento de El Álamo son competentes en la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores/as del Ayuntamiento, y en particular de sus condiciones salariales, sociales y sindicales.

La negociación colectiva y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo se hará conforme se establece en la Ley.

A tal efecto, deberán ser informados de todas las cuestiones que afecten a los mismos, conforme establezca el vigente convenio y la legislación concordante en la materia.

Los representantes de los trabajadores/as afectados por el presente convenio podrán participar en todas y cada una de las comisiones que a tal efecto se convoquen.

h) Las secciones sindicales y los órganos unitarios, sin perjuicio de su obligación de cumplir y respetar lo establecido en el ámbito de sus competencias, deberán:

1. Cumplir y respetar lo pactado y negociado, en su caso, con la Corporación.
2. Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores/as.
3. Guardar el sigilo profesional, individual y colectivamente en todas aquellas materias que conozcan por razón de su cargo.
4. Notificar a la Corporación cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.

i) Se reconoce el derecho a celebrar asambleas de trabajadores/as y de afiliados/as en sus respectivos centros de trabajo, sin más requisitos que la comunicación previa a la empresa, con expresión de fecha, lugar, hora, orden del día y colectivo convocado; sin que ello altere el normal funcionamiento del servicio municipal.

Estarán facultados para convocar asambleas las secciones sindicales con representación.

Éstas deberán ser comunicadas al órgano de Personal, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, debiendo éste acusar recibo. Si antes de las veinticuatro horas anteriores a la celebración de la misma la autoridad competente no formulara objeciones mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

Estas objeciones e incluso su “no” autorización, deberá fundarse en alguno de los requisitos antes relacionados. Será presidida por el órgano convocante, que será responsable del desarrollo de la misma, así como de la presencia en ella de personas no pertenecientes a la empresa.

El lugar de reunión será el centro de trabajo si las condiciones lo permiten, que será facilitado por la Corporación. Cuando por trabajarse en turnos o por insuficiencia de locales no puedan reunirse simultáneamente todos los trabajadores afectados, las diferentes reuniones parciales que vayan a celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Estas asambleas se realizarán al inicio o al final de la jornada laboral, salvo en aquellos servicios que por su naturaleza se considere más beneficioso, de acuerdo entre las partes, utilizar otra banda horaria.

A tal fin las secciones sindicales con representación en el Ayuntamiento de El Álamo y en sus organismos municipales, dispondrán de un máximo de dos horas trimestrales, dentro de la jornada laboral, para reuniones de trabajadores/as o afiliados/as.

Durante las asambleas se garantizará el correcto desenvolvimiento de los servicios afectados, en concreto, los de atención directa al pueblo. En este caso, se arbitrará por los interesados/as, de acuerdo con el jefe de servicio, la manera de llevar a cabo la celebración de la asamblea.

j) Las secciones sindicales podrá convocar, dentro del horario de trabajo, asambleas de carácter general para todos los trabajadores/as del Ayuntamiento de El Álamo y sus Organismos. Estas Asambleas deberán cumplir con los requisitos establecidos para las asambleas de centro, pero además deberán:

- Solicitarse con una antelación mínima de setenta y dos horas.
- Las posibles objeciones o denegaciones deberán formularse durante las treinta y seis horas siguientes a la solicitud.
- Firma y datos que acrediten la legitimación de los firmantes.

Dichas asambleas tendrán una duración de dos horas y sólo podrán convocarse dos veces al año; la celebración de las mismas no perturbará en modo alguno el normal desenvolvimiento del servicio, garantizándose en todo caso los servicios esenciales al ciudadano.

- k) La Corporación descontará, en el caso de las secciones sindicales con representación en el Ayuntamiento de El Álamo y sus organismos municipales, de la nómina de aquellos trabajadores que así lo soliciten por escrito, el importe de la cuota sindical que se establezca por las respectivas secciones sindicales.
- A tal efecto las centrales sindicales remitirán a la Concejalía de Recursos Humanos escrito que deberá contener:
- Cuantía a descontar.
 - Entidad bancaria y cuenta corriente donde deban abonarse dichas cantidades.
 - Autorización del trabajador/a.
- En el caso de que el trabajador/a desee que cese dicho descuento, deberá comunicarlo a la central sindical respectiva y en su defecto a la Corporación, la cual, a su vez, dará traslado a la central sindical correspondiente. Tanto las solicitudes de alta como de baja deberán ir acompañadas de la conformidad del trabajador afectado.
- La variación del importe de la cuota deberá comunicarse a los servicios de Recursos Humanos con la debida antelación.
- l) A fin de facilitar la labor de los sindicatos y posibilitar la mayor colaboración entre la Corporación y sindicatos, se tenderá a reducir al mínimo la conflictividad laboral, todo lo cual redundará en definitiva en beneficio del servicio a los ciudadanos.
- m) La Corporación se compromete a dotar de un local adecuado más todo el material necesario para el desarrollo de la actividad sindical antes de finalizar el año 2003.

Capítulo X

Salud laboral

Art. 51. *Salud laboral.*—Considerando que la salud laboral y prevención de riesgos laborales es una necesidad para el conjunto de los empleados municipales y, por tanto, para la Corporación, ambas partes se comprometen a establecer de común acuerdo una política en tales materias.

Con el objeto de garantizar dichos fines, se constituirá la comisión de salud laboral, que estará compuesta de forma paritaria por los delegados de prevención de una parte y los representantes de la Corporación en igual número. Dicha comisión actualizará el Reglamento de Seguridad e Higiene, realizará el correspondiente seguimiento al servicio de prevención, accidentes de trabajo, relación de bajas, etcétera.

Previo informe de la mencionada comisión, a un trabajador que haya de ser reclasificado por motivos de salud, se le garantizará la misma estabilidad del puesto de trabajo precedente, independientemente de que se produzca un cambio en su situación jurídica.

La comisión de salud laboral elaborará en el primer trimestre de cada año el calendario de reconocimientos anuales de los trabajadores.

La comisión de salud laboral elaborará y desarrollará la prevención de los puestos de trabajo.

La comisión de salud laboral negociará la dotación del vestuario adecuado a cada trabajador/a, la calidad de los mismos y fechas de entrega.

Art. 52. *Seguridad e higiene.*—El Ayuntamiento se compromete a garantizar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo según se estipula en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Art. 53. *Reconocimiento médico.*—Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todos los trabajadores municipales de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento en un plazo máximo de treinta días o cuando las pruebas complementarias estén desarrolladas, finalizadas o evaluadas. Dicho reconocimiento tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo.

ANEXO 1

FONDO DE PRÉSTAMOS SIN INTERÉS

1. La Corporación establece la cuantía de un fondo de 3.000.000 de pesetas para préstamos sin interés, cuyo reglamento

será elaborado por la comisión paritaria, empezando a funcionar de forma experimental con el siguiente hasta ser modificado.

2. Se podrán conceder hasta la cuantía límite de tres mensualidades líquidas y en número de uno cada dos meses, de entre las solicitudes presentadas. Una vez se vayan devolviendo los préstamos serán integrados en el fondo.

3. Se concederán por el alcalde, a propuestas de la comisión paritaria.

4. En la solicitud, además de los datos personales del solicitante, se hará constar la cuantía solicitada, para qué se solicita y cuantas alegaciones se estimen oportunas por el solicitante para que sean tenidas en cuenta por la comisión.

5. Cada dos meses la comisión se reunirá y examinará las solicitudes recibidas, proponiendo al alcalde la que a su juicio debe ser atendida; excepcionalmente y cuando haya disponibilidad de fondos, porque los préstamos concedidos hayan sido inferiores al límite, podrá proponer otros.

6. Las solicitudes solamente serán tomadas en consideración una vez, debiéndose presentar de nuevo la solicitud para que sea considerada en la próxima reunión de la comisión.

7. Aquel trabajador que haya recibido un préstamo no podrá solicitar otro hasta que haya cancelado el que disfruta.

8. De entre las solicitudes la comisión establecerá grupos en función del número de veces que el empleado solicitante ha recibido ya préstamos sin interés. Las solicitudes pertenecientes al grupo con número menor tendrán preferencia sobre las de número mayor.

9. El préstamo se cancelará en doce pagos mensuales iguales, que se descontarán de la nómina a partir del mes siguiente al de concesión.

10. En el caso de baja voluntaria, o cese de un trabajador que disfrute de un préstamo, ésta acepta que del importe de la liquidación que le pudiera corresponder se descuenta el importe de la deuda pendiente con el Ayuntamiento como consecuencia del préstamo, y si no fuese suficiente se compromete a cancelar dicha deuda dentro del mes siguiente a la de baja.

(03/13.294/04)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 19 de abril de 2004, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Buhler, Sociedad Anónima” (código número 2810462).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Buhler, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 17 de marzo de 2004, 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; en el artículo 12 del Decreto 61/2003, de 21 de noviembre, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en el artículo 11 del Decreto 227/2003, de 24 de noviembre, por el que se modifican parcialmente las estructuras de las diferentes Consejerías de la Comunidad de Madrid, 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 19 de abril de 2004.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.