

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 13 de enero de 2004, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Guadalix de la Sierra (código número 2812782).

Examinado el texto del convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Guadalix de la Sierra, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 12 de enero 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; 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 13 de enero de 2004.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA CELEBRADO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE GUADALIX DE LA SIERRA Y LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARÁCTER LABORAL DE ÉL DEPENDIENTES

Capítulo 1

Artículo 1. *Finalidad*.—El presente convenio colectivo, en adelante convenio, establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Guadalix de la Sierra de carácter laboral.

Art. 2. *Ámbito de aplicación personal*.—Afectará este convenio a todo el personal fijo, fijo discontinuo o eventual que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Guadalix de la Sierra y sus Organismos Autónomos, considerándose a tal efecto el Ayuntamiento como unidad de trabajo.

Quedan excluidas de la aplicación del presente convenio todas aquellas personas cuya contratación se realiza por prestación de servicios, ya sea civil o mercantil y los cargos de designación o confianza política.

El personal eventual y de temporada se regirá por el presente convenio en las condiciones que se determinan y en lo establecido en el contrato de trabajo. En caso de duda o discrepancia, la comisión paritaria dictaminará en cada caso concreto.

Art. 3. *Ámbito de aplicación territorial*.—Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación al personal a que se refiere el artículo anterior, cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio, así como en las actividades desarrolladas que precisen desplazamiento de los trabajadores por todo el territorio nacional e internacional.

Art. 4. *Ámbito temporal*.—La duración del presente convenio será desde el 24 de abril de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2007, excepto en los temas que se especifican a continuación, cuya negociación se efectuará anualmente:

1. Los incrementos retributivos. La revisión salarial será la pactada en la negociación, salvo que la revisión prevista en el Acuerdo Marco Regional supere dicho pacto.
2. La valoración y clasificación de los puestos de trabajo.
3. La jornada y horarios.
4. El fomento de empleo, las jubilaciones, gratificaciones por exceso de jornada, plazas vacantes, suplencias, participación en la Oferta de Empleo Público.

5. La cuantía y distribución de los Fondos Adicionales y de Acción Social.

6. Planes de formación.

El presente convenio entrará en vigor desde el momento de la firma de las partes, independientemente de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

La revisión salarial será la pactada en la negociación y recogida en el artículo 25 del presente convenio.

El convenio se considerará denunciado el 31 de diciembre de 2007. No obstante, será de aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro que lo sustituya, tanto en sus cláusulas normativas, como en las cláusulas obligacionales.

Cualquiera de las partes firmantes de este convenio podrá denunciarlo, por escrito, para su revisión a partir de la fecha anteriormente indicada.

Si ninguna de las partes hiciera uso de la facultad de revisión, el convenio se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales, pudiendo denunciarse durante el último trimestre de cada prórroga.

Art. 5. *Indivisibilidad del convenio*.—Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

(Se considera texto global del convenio el articulado, disposiciones anexas, calendario laboral, tablas y posibles modificaciones pactadas por la comisión paritaria).

Art. 6. *Garantía personal*.—En lo no regulado en este convenio y sin que se contradiga el contenido del mismo, se respetarán las condiciones formales que no supongan reconocimiento de privilegios.

Capítulo 2

Órganos de vigilancia

Art. 7. *Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio*.—Dentro del plazo de quince días desde la entrada en vigor del presente convenio, se constituirá una comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo que entenderá de todas las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo. Si transcurrido dicho plazo no se hubieran reunido ambas partes para la constitución de la comisión, ésta se considerará formalizada, estando compuesta por los siguientes miembros:

- Un miembro de cada sindicato firmante del presente convenio.
- El mismo número de miembros en representación de la Corporación.

Para la discusión de temas específicos podrán ser invitados, en virtud de un mayor reconocimiento de los temas en concreto de que se trate, otras personas con carácter de asesores.

La comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes. Dicha solicitud se formulará por escrito, reuniéndose ambas partes en el plazo máximo de setenta y dos horas. Como mínimo se celebrará una cada seis meses. La comisión regulará su funcionamiento en lo que no esté previsto en el presente convenio.

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

Tanto los órganos de la Corporación como todos los trabajadores, están obligados a cooperar con los miembros de la comisión.

Para el mejor desempeño de sus funciones, los miembros de la comisión podrán dirigirse o personarse en cualquier centro o dependencia, previa petición al señor alcalde, investigar y comprobar los datos, proceder al estudio de expedientes y fondos documentales, así como solicitar, por escrito, información tanto oral como escrita, que en ningún caso podrá serles denegada, siempre que la misma no vulnere derechos fundamentales.

Los acuerdos adoptados por la comisión de vigilancia, interpretación y desarrollo, obligarán a las partes en los mismos términos que el presente convenio y serán recogidos en un acta e incluidos en éste como anexos.

Art. 8. *Funciones*.—Integran el ámbito de competencias de la citada comisión el desempeño de las siguientes funciones:

- Interpretación del convenio en su aplicación práctica.
- Resolución definitiva y vinculante para las partes signatarias de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión.

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Denuncia del incumplimiento de lo pactado.
- Informes acerca de grado de aplicación del convenio, de las dificultades encontradas y elaboración de propuestas para la superación de las mismas.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio, así como cualquier otra que pueda serle atribuida al amparo de las disposiciones que en futuro se promulguen.

La comisión paritaria entenderá de los asuntos relacionados con salud laboral, seguridad e higiene en el trabajo, formación y reciclaje, empleo y acción social.

Capítulo 3

Plantilla

Art. 9. *Categorías profesionales.*—Los trabajadores acogidos al presente convenio se clasifican en función de los trabajos desarrollados en los siguientes grupos y categorías profesionales:

- Grupo A: Titulación superior universitaria.
- Grupo B: Diplomado universitario.
- Grupo C: Bachiller Superior o equivalente.
- Grupo D: Graduado Escolar o equivalente.
- Grupo E: Certificado de Estudios Primarios.

Art. 10. *Empleo.*—La política de empleo público se ajustará a los siguientes objetivos:

- El Ayuntamiento de Guadalix de la Sierra se compromete a la no utilización de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), según Ley.
- El Ayuntamiento de Guadalix de la Sierra se compromete a la no privatización de ninguno de los servicios municipales existentes, como apuesta clara y decidida por los servicios públicos, y garantía de calidad y equidad para todos los ciudadanos del municipio.
- El Ayuntamiento de Guadalix de la Sierra aplicará en su ámbito la legislación vigente sobre derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, extendiéndola al personal interino y eventual.
- El Ayuntamiento de Guadalix de la Sierra informará a la comisión paritaria de interpretación, desarrollo y vigilancia del presente convenio, de todas las prestaciones de servicio realizadas por personas físicas y/o jurídicas, que supongan la realización de actividades que pudieran ser desempeñadas por la Administración.
- El Ayuntamiento de Guadalix de la Sierra deberá informar en el seno de la comisión paritaria, de los proyectos que vayan a ser realizados por convenios con la Comunidad de Madrid u otros organismos.
- El Ayuntamiento de Guadalix de la Sierra informará puntualmente en la citada comisión paritaria de las jubilaciones que se puedan producir, su categoría y el plazo para la provisión de vacantes cuando proceda.

Además, a través de la comisión paritaria de interpretación, desarrollo y vigilancia, se formalizará la participación sindical en la confección y desarrollo de la oferta de empleo del Ayuntamiento, así como la redacción de las bases de convocatoria, la movilidad, promoción interna, traslados, ascensos e ingresos.

Para todos los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo (contratación, traslados, promoción interna), será preciso la constitución de un tribunal, en el que estará presente el delegado de personal de los trabajadores, con voz y voto.

Las vacantes que se produzcan en plantilla serán provistas por riguroso orden, a través de la siguiente prelación:

- Por concurso de traslado entre el personal fijo y fijo discontinuo.
- Por promoción interna a través de concurso, concurso-oposición o turno restringido, a determinar en cada caso por la comisión paritaria.
- Los excedentes voluntarios que soliciten su reingreso.
- Nuevo ingreso.

Art. 11. *Sistemas de selección personal.*

11.1. Turno de traslados: Podrá concurrir a este turno cualquier trabajador que pertenezca al mismo grupo y categoría profesional. En caso de optar más de un aspirante, el tribunal seleccionador confeccionará un baremo al efecto, donde se establecerá la idoneidad al puesto de trabajo, se otorgará preferencia al trabajador de mayor antigüedad, edad, etcétera.

11.2. Promoción interna y turno restringido: Resuelto el turno de traslados, las plazas vacantes resultantes se sacarán entre los trabajadores fijos y/o con algún tipo de modalidad de contratación fija, que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria, ajustada a la legislación vigente y de convenio, con los siguientes criterios:

- a) Realización de una prueba práctica relacionada con la categoría profesional del puesto de trabajo a cubrir.
- b) Valoración de los años de servicios prestados en la categoría profesional que se ostenta.
- c) Valoración de los cursos directamente relacionados con la categoría profesional y el puesto de trabajo a desempeñar.

La plaza o puesto de trabajo ofertado se adjudicará al aspirante con mayor puntuación; no obstante, podrá quedar desierta a juicio del tribunal seleccionador. En cualquier caso no podrá declararse desierta, si existiese algún aspirante que hubiera superado la prueba práctica selectiva.

11.3. Nuevo ingreso: Los puestos de trabajo de carácter fijo que no se hayan cubierto, comprenderán la Oferta Pública de Empleo.

11.4. Procedimiento especial: Será de aplicación el procedimiento especial para la provisión de puestos de trabajo mediante contratos de duración determinada en los siguientes casos:

- a) Situaciones de urgencia por las bajas médicas temporales, en puestos de carácter permanente, que requieran su cobertura provisional hasta la incorporación de su titular, una vez superada la incapacidad temporal.
- b) Situaciones de urgencia (existiendo vacante en la plantilla) en puestos de carácter permanente, determinados con la conformidad de la comisión paritaria,
- c) Contratos temporales para la realización de actividades no permanentes, determinados con la conformidad de la comisión paritaria.

Art. 12. *Permutas.*—No existiendo causa razonable que lo impida, se autorizarán las permutas y cambios de trabajo entre el personal funcionario del mismo nivel y cumplan los mismos requisitos. Las permutas que se soliciten por trabajadores de otros Ayuntamientos, se estudiarán en la comisión paritaria, aceptándose las mismas en caso de acuerdo entre los trabajadores y no supongan un quebranto al Ayuntamiento de Guadalix de la Sierra.

Art. 13. *Trabajos de categoría inferior o superior. Movilidad geográfica.*—Los trabajadores realizarán los trabajos propios de la categoría profesional que ostenten.

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inmediatamente inferior durante un período superior a quince días, manteniendo su situación administrativa y las condiciones retributivas que le correspondan por su categoría profesional. Transcurrido el período citado, el trabajador no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta pasado un año. En todo caso será necesaria la aceptación del trabajador.

Cuando un trabajador desempeñe trabajos de categoría superior, percibirá las retribuciones de la categoría superior desempeñada, pero no adquirirá los derechos administrativos de la misma.

En el caso de las vacaciones o baja por enfermedad, los trabajadores que sustituyan a otros de categoría superior cobrarán las retribuciones del trabajador sustituido. Esta sustitución deberá superar los cinco días continuados.

Movilidad geográfica: La decisión del traslado de centro de trabajo deberá ser notificada por la Corporación al trabajador, o sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad, debiéndose acompañar del correspondiente informe que justifique su necesidad.

Art. 14. *Estabilidad en el trabajo.*—En virtud del principio de igualdad de todos los trabajadores que presten servicio en el Ayuntamiento de Guadalix de la Sierra, éste se compromete a no utilizar la fórmula de indemnización sustitutoria en el supuesto de despido

que haya sido declarado improcedente por los tribunales laborales competentes. En este supuesto el trabajador, en un plazo de quince días, podrá optar por la readmisión, con el abono de salarios de tramitación hasta la fecha de notificación de la sentencia que declare la improcedencia y sea efectiva la readmisión al puesto de trabajo o el abono de indemnización de las percepciones económicas que se dictaminen en los tribunales laborales.

Cuando un trabajador haya de ser reclasificado, se garantizará la estabilidad en el nuevo puesto de trabajo, independientemente de que se produzca un cambio en su situación administrativa.

Capítulo 4

Tiempo de trabajo

Art. 15. *Jornada de trabajo.*—Para el año 2003 la jornada laboral será la actualmente realizada en el Ayuntamiento de Guadalix de la Sierra de treinta y cinco horas semanales. Para el resto de vigencia del vigente convenio, la comisión paritaria fijará el cómputo correspondiente anualmente.

Se establece la jornada laboral continua en horario de mañana como norma general.

Las jornadas especiales que superen el cómputo y realización, serán negociadas en la comisión paritaria para adaptarlas a lo anteriormente acordado, teniendo como criterio de eliminación de las mismas y la creación de empleo. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas.

Los trabajadores, en el horario de entrada, dispondrán de un margen de diez minutos recuperables, siempre que no haya detrimento en el servicio.

Cada trabajador dispondrá de un período retribuido de treinta minutos diarios de descanso, computables como tiempo efectivo de trabajo.

Durante la semana de fiestas patronales (7 al 14 de septiembre), se reducirá la jornada de trabajo en dos horas diarias. En los servicios donde no sea posible disfrutar de cuatro horas de las mencionadas, se compensará con un día libre o su compensación económica como gratificación por exceso de jornada.

Los días 24 y 31 de diciembre y Sábado Santo se considerarán inhábiles.

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

La prolongación ocasional de jornada se regulará en el apartado de "Gratificación por exceso de jornada".

Art. 16. *Horario de trabajo.*—El horario de trabajo para cada servicio se fijará por la comisión paritaria y se anexará al presente convenio.

En caso de urgencia o necesidad, los trabajadores deberán atender las mismas. La prolongación de la jornada en estos supuestos, se tratará en el apartado de "Gratificación por exceso de jornada".

Los diferentes horarios serán recogidos en el Anexo.

En los servicios municipales que sea necesario trabajar los sábados y domingos, se hará de forma rotativa, de manera que cada trabajador prestará servicios un fin de semana de cada mes.

Capítulo 5

Vacaciones, licencias, permisos y excedencias

Art. 17. *Vacaciones.*—Las vacaciones, cuyo disfrute será obligatorio y no compensable económicamente, constarán de treinta y un días naturales de descanso retribuido o la parte proporcional por antigüedad desde la fecha en que se realice el ingreso hasta el final de año.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, garantizándose, al menos, quince días en este período. En determinados servicios (decididos por la comisión paritaria) no podrán disfrutarse en el período comprendido entre el 15 de agosto y el 15 de septiembre de cada año (estos trabajadores serán compensados con cuarenta días naturales). Las vacaciones se disfrutarán en un solo período o en dos; éstos no tendrán por qué ser simétricos.

Para la fijación del turno de vacaciones, se aplicará el criterio de rotación en la elección, de tal manera que no se produzcan situaciones de abuso o indefensión por antigüedad.

En caso de enfermedad o accidente, siempre que se interrumpan las vacaciones por un período superior a siete días, éstas quedarán suspendidas hasta el restablecimiento del trabajador, momento que se reincorporará a su servicio si hubiera terminado su tiempo de vacaciones, o podrá acceder al período restante de las mismas dentro del mismo año natural. Será necesario la presentación de la documentación que acredite la incapacidad temporal.

Todo el personal tendrá derecho, además de sus libranzas semanales y vacaciones anuales, a los días legislados cada año como festivos, no recuperables a nivel nacional, autonómico o local.

Art. 18. *Puentes anuales.*—Los trabajadores tendrán derecho a dos puentes anuales. El disfrute de los puentes establecidos podrá hacerse efectivo en "puentes" propiamente dichos o en cualquier otro día, según las necesidades del servicio y de acuerdo entre ambas partes.

Art. 19. *Licencias retribuidas.*—Previo aviso y posterior justificación si se solicitara el/la trabajador/a podrá disfrutar de licencias retribuidas en los siguientes casos:

- Quince días naturales por matrimonio, por convivencia reconocida de hecho, con independencia del sexo de sus componentes, que serán contados a partir de la fecha que conste en el correspondiente certificado de convivencia. Dicho permiso no podrá ser concedido más de una vez cada dos años.
- De tres a seis días por fallecimiento, intervención quirúrgica o enfermedad grave, de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, según la siguiente escala en función del lugar donde ocurra el hecho:
 - Tres días dentro de la Comunidad de Madrid.
 - Cinco días dentro de la Península.
 - Seis días fuera de la Península.
- Dos días naturales por traslado de domicilio habitual dentro del domicilio y tres si es fuera del mismo.
- Por nacimiento o adopción de un hijo, cinco días naturales.
- Por asistencia a exámenes u otras pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales, los días de su celebración.
- Por trámites previos al matrimonio o unión de hecho, dos días naturales.
- Por el tiempo necesario en caso de asistencia del interesado o familiar a su cargo a la consulta médica.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o la asistencia a consulta médica del trabajador/a y de los hijos, presentando el correspondiente justificante.
- Un día por matrimonio de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos, nietos en la fecha de celebración del acontecimiento. Si éste tuviera lugar fuera de la Comunidad de Madrid, se ampliará a dos días y a tres en caso de ser fuera de la Península. En este supuesto se incluyen bautizos, comuniones.
- Por asuntos propios, sin justificar, siete días al año, sin merma del período vacacional o retribuciones, se disfrutarán de forma no continuada o partida en diversos períodos de tiempo, a elección del trabajador, tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones. Las solicitudes para disponer de estos días se remitirán, al menos, con cuarenta y ocho horas de antelación, y en ningún caso será necesaria su justificación.
- Para asistencias a congresos o reuniones sindicales o profesionales.

Art. 20. *Licencias especiales y condiciones de trabajo en los supuestos de maternidad.*—La mujer trabajadora tendrá derecho por maternidad a una licencia por gestación y alumbramiento de ciento diecinueve días. Igualmente el hombre tendrá derecho a tres días con motivo del nacimiento de un hijo. Si ambos trabajasen en el Ayuntamiento, este tiempo podrán repartirlo opcionalmente, sin sobreplusar en ningún caso los ciento diecinueve días.

Al período de una hora diaria de reducción para la lactancia de hijos menores de nueve meses, que podrá disfrutar en dos períodos de treinta minutos, o al comienzo o finalización de la jornada, quedando la opción a decisión de la trabajadora sin merma de sus retribuciones. Este derecho se hará extensible al padre, siempre que lo solicite y no haga uso de él la madre.

La trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a permisos retribuidos para asistir a la preparación del parto, en los casos

en que no sea posible la asistencia fuera del horario habitual y se acredite mediante el correspondiente certificado médico. Tendrá preferencia en la elección de sus vacaciones anuales.

Durante el período de gestación y previa prescripción facultativa, si la trabajadora desempeña un trabajo perjudicial para su salud o la de su futuro hijo, se llevará a cabo un cambio de puesto de trabajo, por otro más adecuado dentro de su misma categoría, sin merma en sus haberes.

Art. 21. *Permisos con sueldo parcial y sin sueldo.*

21.1. Licencias con sueldo parcial: Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de seis años, anciano o disminuido físico o psíquico, que no desempeñen ninguna actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de entre al menos una hora diaria y un máximo de la mitad de la jornada, con la correspondiente reducción salarial por el importe de la tercera parte de la reducción. 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.

21.2. Licencias sin sueldo: Los trabajadores municipales con una antigüedad mínima de un año podrán solicitar, previa justificación, una licencia sin sueldo por un máximo de seis meses. El trabajador solicitará la licencia, al menos, con una antelación de quince días antes del disfrute de la misma.

Art. 22. *Excedencias.*

22.1. Para el cuidado de hijos: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de los hijos, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, podrá fin al que se estaba disfrutando cuando la madre y el padre sean trabajadores del Ayuntamiento, sólo uno de ellos podrá optar a este derecho.

El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.

No será necesario que el trabajador agote el tiempo de excedencia para reincorporarse, cuando por motivos acreditados así lo requiera. En este supuesto, el Ayuntamiento procederá a su inmediata reincorporación.

22.2. Voluntaria: Todo trabajador vinculado al presente convenio y con una antigüedad no inferior a 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 cinco años, pudiendo solicitar su reingreso durante este período. El reingreso o renovación se solicitará treinta días, al menos, de antelación al término del plazo solicitado.

El trabajador que solicite el reingreso dentro del límite señalado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante fuera de una categoría inferior, podrá optar a ella siempre que posea la adecuación profesional para el puesto, con las retribuciones correspondientes a esa categoría inferior, y esperar a que se produzca la que a su categoría profesional corresponda. En el caso de no existir vacantes se le comunicará por escrito.

El trabajador que haya disfrutado de una excedencia voluntaria, no podrá solicitar otra hasta transcurridos dos años desde el final de la anterior excedencia.

22.3. 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 los siguientes casos:

- a) Por designación o elección de un cargo público. La duración de la excedencia será la del mandato, y el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- b) Los trabajadores tendrán derecho a obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad política o sindical, o de confianza política cuando ésta exija plena dedicación y siempre que hubiesen sido nombrados para el puesto por los mecanismos previstos en los estatutos de los partidos o sindicatos.

Capítulo 6

Formación, promoción profesional y reciclaje

Art. 23. *Formación y reciclaje.*—Se reconoce por ambas partes la necesidad de reciclaje y la formación profesional de los trabajadores del Ayuntamiento de Guadalix de la Sierra. Por ello, los trabajadores estarán acogidos a los Planes de Formación de la Federación Madrileña de Municipios.

Por parte de los encargados de cada departamento se propondrá a la Alcaldía o delegación de personal los cursos a realizar, buscando la mayor objetividad y diversificación, tanto en los asistentes como en el contenido.

Los trabajadores designados deberán acudir a los mismos en las fechas indicadas, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada.

La asistencia retribuida será de la siguiente manera:

- Media dieta si se realiza en Guadalix de la Sierra: 24,04 euros.
- Dieta completa si se realiza fuera de la localidad: 48,08 euros.

El cobro de la dieta se entiende referido cuando los cursos se realicen fuera de la jornada de trabajo.

Art. 24. *Promoción profesional.*—Cuando el trabajador quisiera realizar estudios, tendrá derecho a:

- a) Permiso para asistir a los exámenes y demás pruebas sin merma de los haberes y por el tiempo indispensable.
- b) División de las vacaciones anuales, en caso de necesidad, para la realización de pruebas de aptitud o exámenes de carácter oficial.
- c) La comisión paritaria estudiará el admitir reducciones de jornada y modificaciones de la misma.

El trabajador estará obligado a solicitar con la debida antelación el permiso correspondiente y a justificar debidamente a la asistencia a exámenes y pruebas.

Capítulo 7

Condiciones económicas

Art. 25. *Retribuciones.*—El incremento retributivo anual será el establecido en la Ley General de Presupuestos.

El incremento retributivo lo será sobre el total de las retribuciones que figuran en nómina en concepto mensual o anual.

Art. 26. *Complemento específico y de destino.*—Las cuantías de los complementos específico y de destino experimentarán anualmente el incremento recogido en este convenio para cada trabajador.

Art. 27. *Pagas extraordinarias.*—Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias, que deberán abonarse con las nóminas de junio y noviembre.

La cuantía de las pagas extraordinarias será igual al 100 por 100 sobre el conjunto total de todos los conceptos.

Art. 28. *Antigüedad.*—Se computarán a efectos de antigüedad los períodos trabajados en cualquier Administración Pública.

Art. 29. *Gratificaciones por exceso de jornada.*—Cuando por circunstancias excepcionales los trabajadores deban prolongar su jornada laboral, serán gratificados de acuerdo a lo establecido en el Anexo correspondiente.

Será responsabilidad de los encargados de cada departamento el control de dichas horas. Éstos comunicarán a la Concejalía de Personal, los días 25 de cada mes, el total de horas realizadas por cada trabajador, para su abono en la nómina del mes en que se realicen. Las horas de exceso de jornada que se realicen con posterioridad al día 25, se abonarán en la nómina del mes siguiente.

El precio de las horas por exceso de jornada no será, en ningún caso, inferior al 75 por 100 sobre el salario que corresponde a cada hora ordinaria. La gratificación por exceso de jornada de las horas realizadas en el día que corresponda la libranza o descanso semanal del trabajador, se abonará con un incremento del 100 por 100 sobre el salario de la hora ordinaria. El exceso de jornada en horario nocturno (entre las veintidós y las seis horas) se abonará con un incremento del 150 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria. La realización de exceso de jornada será de libre aceptación por parte del trabajador.

El valor de las horas de exceso de jornada para cada categoría, será fijado en el Anexo.

El cálculo del valor de la hora ordinaria se realizará por el siguiente procedimiento: Base de cálculo = salario anual/dividido por 1.512 = valor de la hora ordinaria.

Art. 30. *Cobro de nómina.*—El Ayuntamiento hará efectivo el pago de la nómina mediante transferencia bancaria al banco que haya designado el trabajador, o mediante talón nominativo, no más tarde del día 29 de cada mes.

Art. 31. *Gastos de desplazamiento.*—Todo trabajador que por razones de trabajo deba desplazarse, dispondrá de un vehículo adecuado facilitado por el Ayuntamiento. En el caso de utilizar vehículo propio, que en todo caso deberá ser autorizado por escrito, se le abonará al trabajador la cantidad de veinte céntimos de euro por kilómetro realizado. Asimismo, se le abonarán los posibles gastos por accidentes, averías o incidencias.

Art. 32. *Dietas.*—Si por necesidad del servicio los trabajadores tuvieran que viajar fuera de la localidad, el Ayuntamiento abonará los gastos de la siguiente manera.

- Dieta completa: 60 euros.
- Media dieta: 30 euros.

Art. 33. *Anticipos reintegrables.*—Todo el personal tendrá derecho a percibir, como anticipo reintegrable, el importe de una o dos mensualidades de sus retribuciones brutas.

En ningún caso podrá concederse un anticipo a quien fuera beneficiario de una anterior hasta que no se produzca la total devolución del concedido o hayan transcurrido, al menos, tres meses desde la fecha de cancelación.

Plazo y forma de reintegro: El plazo para la devolución de un anticipo será de doce meses cuando se trate de una mensualidad y de dieciocho si se trata de dos mensualidades.

Los anticipos que se concedan al personal no devengarán intereses, pero serán reintegrados en las mensualidades que se fijan y por cantidades iguales cada mes.

Capítulo 8

Acción social

Art. 34. *Incapacidad temporal.*—En caso de enfermedad laboral, accidente de trabajo, enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario real y sus complementos desde el primer día de la baja.

Art. 35. *Capacidad disminuida.*—Cuando el trabajador, por accidente o enfermedad sufra disminución física o psíquica, que le impida seguir desarrollando su trabajo habitual, ocupará un puesto de trabajo acorde con sus aptitudes.

El Ayuntamiento abonará a los empleados municipales con hijos, cónyuge o pareja de hecho con minusvalías físicas o psíquicas, reconocidas como tales por el organismo público competente, una ayuda de 66 euros mensuales en cada caso. Esta ayuda sólo podrá ser percibida siempre que se justifique que asisten a un centro especial de recuperación o integración con apoyo, que no tenga carácter gratuito, y sin perjuicio de las prestaciones que por esta situación reciba el organismo público correspondiente, debiéndose valorar en cada caso por la comisión paritaria.

Art. 36. *Reconocimiento médico.*—Se llevará a cabo anualmente un reconocimiento médico a todos los trabajadores con cargo al Fondo de Salud Laboral. Los resultados de dicho reconocimiento serán de carácter confidencial y serán entregados a cada trabajador individualmente.

Art. 37. *Asistencia por razones del servicio.*

37.1. Asistencia jurídica: El Ayuntamiento garantiza la asistencia letrada a los trabajadores que como consecuencia del desempeño normal de sus actividades se pudiera derivar un resultado dañoso, pudiendo proponer al letrado que deba asesorarles en caso de proceso judicial o reclamación de responsabilidades civiles por litigios derivados del cumplimiento de su trabajo, salvo que se declare judicialmente que el interesado ha incurrido en responsabilidad penal dolosa, en cuyo caso éste correrá con los gastos legales.

37.2. Asistencia a conductores: Los trabajadores del Ayuntamiento a quienes en el cumplimiento de su servicio y a causa de un accidente les fuera retirado el permiso de conducción, pasarán a prestar servicios auxiliares dentro del mismo cuerpo o servicios, mientras dure la retirada del mismo, conservando su nivel retributivo.

Si la retirada del permiso de conducción fuera definitiva, se le adaptará a otro puesto de trabajo, sin que por ello suponga merma alguna de sus percepciones retributivas.

Art. 38. *Ropa de trabajo.*—La ropa de trabajo, entregada por el Ayuntamiento en las fechas que se estipulan, será la estipulada en el Anexo.

Art. 39. *Fondo de Acción Social.*—El Ayuntamiento de Guadalix de la Sierra se compromete a partir del año 2003 a contemplar en sus presupuestos anuales una partida económica de 9.000 euros. Este dinero será destinado por el Ayuntamiento, después de estudiar diferentes ofertas a través de la comisión paritaria, para la contratación de un plan de prestaciones para jubilación en beneficio de los trabajadores funcionarios y laborales fijos.

- Ayudas por guardería: Gratuidad del servicio municipal.
 - Actividades municipales: Los trabajadores acogidos al presente convenio y que cumplan las condiciones requeridas para acogerse al Fondo de Acción Social, podrán realizar o acceder gratuitamente a las actividades/instalaciones municipales. Para ello se facilitará un carné personal a cada trabajador.
 - Ayudas por jubilación anticipada: Los trabajadores que lo deseen podrán acogerse a un plan de jubilación anticipada a partir de los sesenta años cumplidos, todo ello de conformidad con la legislación sectorial básica en materia de jubilación. A tal fin, el Ayuntamiento se compromete a incentivar económicamente tales procesos de jubilación, así como a no amortizar las plazas que resulten vacantes.
- En el momento de la jubilación los trabajadores recibirán en función de su edad los siguientes incentivos:
- 60 años: 9.015,18 euros.
 - 61 años: 7.813,16 euros.
 - 62 años: 6.611,13 euros.
 - 63 años: 5.409,11 euros.
 - 64 años: 4.207,08 euros.

— Indemnizaciones por invalidez o fallecimiento por accidente: El Ayuntamiento de Guadalix de la Sierra garantiza al personal a su cargo la percepción de coberturas suscritas en la póliza colectiva correspondiente:

- Fallecimiento por causas no laborales: 60.101,21 euros.
- Fallecimiento por causas laborales: 60.101,21 euros.
- Invalidez absoluta: 60.101,21 euros.
- Invalidez por enfermedad profesional: 30.050,61 euros.

Las cantidades serán abonadas al trabajador o a sus herederos o a sus causahabientes, una vez que estos realicen las preinscripciones fiscales al respecto, por la compañía de seguros con quien tenga suscrita la póliza el Ayuntamiento.

El Ayuntamiento se obliga a poner en conocimiento de los trabajadores a su cargo la póliza que, en cada momento, tenga suscrita.

Capítulo 9

Derechos sindicales

Art. 40. *Delegados de personal.*—Los delegados de personal, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general, recogidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

40.1. Los delegados de personal dispondrán de un tiempo retribuido para realizar las gestiones necesarias para la defensa de los intereses de los trabajadores. Las horas mensuales se establecen en quince. No se incluyen en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Corporación.

40.2. Los delegados de personal tendrán derecho a ser sustituidos durante sus horas sindicales, previo aviso de veinticuatro horas con carácter ordinario y sin previo aviso con carácter de urgencia. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho de los delegados de personal a realizar sus actividades sindicales.

40.3. Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y causas de los mismos, consultar el libro de matrícula y el libro de visitas de la Inspección de Trabajo. Tendrán acceso y visitarán el cuadro horario, del cual recibirán una copia. A recibir copia de los presupuestos anuales y a cuantos otros documentos rela-

ciones con las condiciones de trabajo, afecten a los trabajadores (nóminas, tablas salariales, etcétera).

40.4. Derecho a utilización de la fotocopidora, material informático y demás aparatos de reprografía, para uso de administración de los delegados de personal y secciones sindicales.

40.5. Se instalarán los tabloneros de anuncio necesarios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos estimen oportunos, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Se instalarán en lugares claramente visibles.

40.6. Sin rebasar el máximo total de horas sindicales establecido en el punto 1 del presente artículo, los delegados de personal no podrán acumular mensualmente las horas sindicales.

40.7. Será necesaria la consulta previa con los delegados de personal siempre que se tomen decisiones que modifiquen las condiciones generales establecidas en el presente convenio y contratos de trabajos. En el curso de estas negociaciones, los delegados de personal podrán estar asesorados por los expertos que en cada materia designen.

40.8. Los delegados de personal tendrán, además de las garantías recogidas en el presente convenio, las establecidas en las disposiciones legales vigentes, desde el momento de su elección hasta tres años después del cese en el cargo.

40.9. Los delegados de personal deberán ser informados en las siguientes materias:

- En el caso de incoarse expediente disciplinario a cualquier trabajador, teniendo audiencia en el mismo, siempre que el trabajador lo estime oportuno.
- En la gestión de obras sociales establecidas por el Ayuntamiento en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- En los supuestos de cambios de horario o turnos de trabajo, siempre que dicha notificación no revista carácter transitorio, así como la reestructuración de plantilla y la reorganización de la misma.

Art. 41. *Asambleas*.—La convocatoria de asambleas, bien sea en horario de trabajo o fuera del mismo, correrá a cargo de los delegados de personal, el 33 por 100 de los miembros de la plantilla y las secciones sindicales legalmente establecidas. El plazo mínimo de solicitud será de cuarenta y ocho horas y de veinticuatro en caso de urgencia, debiendo presentar respuesta el Ayuntamiento en este período.

Se dispondrá de cuarenta horas anuales para la convocatoria de las mismas en horas de trabajo. Los convocantes serán los responsables de los posibles desperfectos que se produzcan.

Art. 42. *Secciones sindicales*.—Los afiliados a un sindicato legalmente reconocido que trabajen en el Ayuntamiento de Guadalix de la Sierra, podrán constituir la correspondiente sección sindical, conforme a las normas de dicho sindicato.

Cada sección sindical, de acuerdo con sus estatutos, designará un delegado sindical, que tendrá los siguientes derechos y garantías:

- a) A representar a los afiliados y a la sección sindical en todas las cuestiones necesarias ante la Corporación y a ser oídos en el tratamiento de aquellos problemas de carácter que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados y sindicato en particular.
- b) A ser informados y oídos siempre que se tomen decisiones que modifiquen las condiciones generales establecidas en los diferentes acuerdos y contratos de trabajo. En el curso de estas negociaciones, los delegados sindicales podrán estar asesorados por los expertos que en cada materia designen.
- c) A ser informados u oídos en materia de despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo o traslados y sobre aquellos proyectos que puedan afectar a los trabajadores. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.
- d) Tendrán acceso y recibirán la misma información que el Ayuntamiento deba poner a disposición de los delegados de personal, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.
- e) A las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente convenio a los delegados de personal.
- f) Los delegados sindicales dispondrán de tiempo retribuido, para realizar las gestiones necesarias para la defensa de los intereses de los trabajadores. Las horas mensuales se

establecen en diez. No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Corporación.

Art. 43. *Afiliados*.—Los afiliados a una sección sindical legalmente constituida, tendrán los siguientes derechos:

- a) A obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad sindical de ámbito superior al centro de trabajo. A su conclusión, el excedente será reincorporado en el mismo turno y condiciones de trabajo.
- b) Asistencia a congresos de ámbito superior, previa solicitud y posterior justificación.

Capítulo 10

Salud laboral, seguridad y condiciones de trabajo

Art. 44. *Salud laboral*.

44.1. El Ayuntamiento de Guadalix de la Sierra, según la necesidad, creará fondos de salud laboral, seguridad y condiciones de trabajo, que serán gestionados a través de la comisión paritaria, para promover la salud laboral y mejorará la seguridad y condiciones de trabajo.

44.2. La comisión paritaria tendrá como ámbito de actuación todos los factores presentes en el centro de trabajo y en la práctica laboral que pueden tener efecto sobre la salud.

44.3. Las funciones de la comisión paritaria sobre la salud laboral serán las siguientes:

- a) Promover el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- b) Promover, recoger y elaborar una información completa sobre todos los factores de riesgo (sustancias y productos, materias primas, procesos, etcétera), así como los datos (accidentes, enfermedades ocurridos en el centro de trabajo).
- c) Inspeccionar libremente los lugares de trabajo previa presentación al responsable del centro. Realizar informes, mediciones, etcétera, para lo que podrán contar con el asesoramiento de expertos ajenos al Ayuntamiento de Guadalix de la Sierra, con el objetivo de detectar deficiencias y proponer soluciones.
- d) Decidir la paralización provisional de un trabajo ante la presencia de un riesgo grave o inminente, para la integridad de los trabajadores o usuarios.
- e) Decidir la adopción de medidas especiales en los servicios en los que los trabajadores estén expuestos a un mayor grado de contaminación o a otras circunstancias de riesgo.
- f) Investigar las causas de accidentes o enfermedades derivadas de la actividad profesional, incluyendo datos de medio ambiente laboral, patologías profesionales, etcétera, para lo que el Ayuntamiento proporcionará a dicha comisión los partes de baja médica.
- g) La comisión elaborará, controlará y seguirá la ejecución de los planes o programas para la mejora de las condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales en el Ayuntamiento de Guadalix de la Sierra.
- h) Tendrá la facultad de control y decisión previa la implantación de nuevos productos, métodos de trabajo y tecnologías que puedan entrañar un riesgo para la salud.

Capítulo 11

Régimen disciplinario

Art. 45. *Régimen disciplinario*.—Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores derivadas del incumplimiento contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

45.1. Faltas leves.—Serán faltas leves las siguientes:

- a) La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.
- b) El retraso, la negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que exista imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, un día al mes.

- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
- f) La negligencia en el descuido y conservación de los enseres, útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.

45.2. Faltas graves.—Serán faltas graves:

- a) La indisciplina en el trabajo y la falta del respeto debido a los superiores, compañeros e inferiores.
- b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, o las negligencias de las que deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud o integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- d) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante tres o cuatro días al mes, a no ser que exista imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- e) El abandono del trabajo, sin causa justificada, por tiempo superior a dos días al mes.
- f) Más de cinco faltas de puntualidad en un mes a la entrada o salida del trabajo.
- g) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

45.3. Faltas muy graves.—Serán faltas muy graves:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c) La divulgación de datos e informaciones del servicio.
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante un período mayor de tres días al mes, a no ser que exista causa de fuerza mayor.
- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas diez o más días al mes.
- f) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre.
- g) El quebrantamiento del secreto profesional, o la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación.
- h) A todo tipo de discriminación por razones de sexo, raza, nacionalidad o religión.
- i) Al acoso sexual en cualquiera de sus manifestaciones.

Art. 46. *Procedimiento*.—La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, requerirá la realización de un expediente disciplinario, cuyo procedimiento, tramitación y término, es el siguiente:

- a) Como trámite con carácter previo a la incoación del expediente disciplinario, podrá establecerse una fase de diligencias previas informativas por un período máximo de siete días naturales. Este trámite será acordado cuando la Administración tenga conocimiento de los hechos presuntamente susceptibles de ser sancionados e interrumpir los plazos legales de prescripción de faltas e infracciones. La iniciación de esta fase será acordada por el señor alcalde a propuesta, en su caso, del responsable del centro o dependencia en la que el trabajador preste sus servicios, quien designará la persona encargada de llevarlas a cabo. En el plazo de diez días hábiles desde la finalización de la fase de diligencias previas, en su caso, se acordará la incoación del expediente disciplinario por la autoridad, que normativamente, en cada caso, tenga asignada dicha competencia, de cuya resolución se dará traslado al interesado y delegados de personal, y a la sección sindical correspondiente, en el caso de los trabajadores afiliados. Dicha resolución habrá de determinar, por su parte, el nombre del instructor del expediente y los cargos imputados.
- b) En el plazo de diez días hábiles, el instructor propondrá a la autoridad competente el archivo de las actuaciones o proceder a la elaboración de un pliego de cargos, notificándose al interesado, a los delegados de personal y a la

sección sindical correspondiente, en caso de trabajadores afiliados.

- e) Recibido el pliego de cargos por el interesado, éste dispondrá de un plazo de cinco días hábiles para presentar pliego de descargo con las alegaciones que estime convenientes, pudiendo proponer la práctica de pruebas. El instructor, desde la recepción del escrito de descargo y proposición de pruebas, dispondrá de un plazo de diez días hábiles para la práctica de aquellas que estime pertinentes. Dicho plazo podrá prorrogarse en cinco días hábiles por razones fundadas, en supuestos de faltas muy graves.
- d) Transcurrido el término anterior, el instructor elaborará, en el plazo de cinco días hábiles, la propuesta de resolución, de la que se dará traslado a los delegados de personal y sección sindical correspondiente en el caso de trabajador afiliado a la misma, quien si así lo estimase conveniente a su derecho, podrá formular alegaciones en el plazo perentorio de cinco días hábiles. Pasado este plazo, el instructor elevará la propuesta de resolución, junto a las alegaciones del interesado, a quien tenga atribuida la competencia sancionadora, quien adoptará, en el plazo máximo de diez días hábiles, la resolución que proceda. De la misma se dará cuenta al trabajador, a los delegados de personal y sección sindical que corresponda.
- e) La omisión del procedimiento aquí descrito determinará la nulidad del expediente.

La sanción de faltas que no precisan la incoación de expediente disciplinario, aunque sí audiencia al interesado, se comunicarán a los delegados de personal y sección sindical, en su caso.

Art. 47. *Sanciones*.—Las sanciones que podrán imponerse en función de la clasificación de las faltas serán:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal o por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
 - Deducción proporcional de las retribuciones.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
 - Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de un año.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
 - Inhabilitación para el ascenso por un período máximo de dos años.
 - Despido.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha que el Ayuntamiento tuviera conocimiento de su comisión. En todo caso, prescribirán a los seis meses de su comisión.

La cancelación del expediente de faltas y sanciones se producirá a los tres meses para las faltas leves, al año para las graves y a los dos años para las muy graves.

DISPOSICIÓN FINAL

Los conflictos en materia de interpretación y aplicación del presente convenio se elevarán a la comisión paritaria. Las partes someterán sus discrepancias a la citada comisión, con carácter previo a cualquier otra instancia.

La comisión deberá pronunciarse sobre asuntos que les sometan de manera que, en su caso, puedan ejercitarse en el plazo los recursos legales correspondientes.

Una vez finalizado el proceso negociador, si no se alcanzase un acuerdo entre las partes, éstas actuarán según sus intereses.

ANEXO I

VESTUARIO DE PERSONAL

Personal de servicios múltiples

- Ropa de verano:
 - Dos pantalones.
 - Dos camisas manga corta.
 - Un par de botas.

Ropa de invierno:
 — Dos pantalones.
 — Dos camisas manga larga.
 — Un jersey.
 — Un par de botas de material.
 — Un anorak (cada dos años).

Todo el personal dispondrá de guantes y un equipo completo de agua con arreglo a las necesidades de cada momento.

Personal de limpieza

Ropa de verano:
 — Dos sudaderas.
 — Dos pantalones.
 — Un par de zapatillas.

Ropa de invierno:
 — Dos sudaderas.
 — Dos pantalones.
 — Un par de zapatillas.

Conserjes

Ropa de verano:
 — Dos pantalones.
 — Dos camisas manga corta.
 — Un par de zapatos.

Ropa de invierno:
 — Dos pantalones.
 — Dos camisas manga larga.

— Un jersey.
 — Un par de botas.
 — Un anorak (cada tres años).

Polideportivo

Ropa de verano:
 — Dos pantalones.
 — Dos camisetas manga corta.
 — Un par de zapatillas deportivas.

Ropa de invierno:
 — Un chándal de invierno (pantalón y chaqueta).
 — Un par de zapatillas deportivas.
 — Un anorak (cada tres años).

Casa del Niño

Ropa de verano:
 — Dos batas.

Ropa de invierno:
 — Dos batas.

Con carácter general, la reposición de las prendas deterioradas en el uso de sus funciones correrá a cargo del Ayuntamiento.

Las fechas de entrega del vestuario serán:

— Ropa de verano: Mes de abril.
 — Ropa de invierno: Mes de octubre.

ANEXO II

TABLA SALARIAL

	Salario base	Complemento de destino	Complemento específico	Antigüedad	Total euros
<i>Personal laboral, conserje</i>					
Mario Ballesteros Revilla	485,52	221,42	168,42	35,67	911,03
<i>Personal laboral, médico</i>					
Ana María de Frutos Marcos	1.028,05	441,08	455,54	79,00	2.003,67
Alberto Vílchez Payano	1.028,05	441,08	444,79		1.913,92
<i>Personal laboral, auxiliar administrativo</i>					
José Mario Marcos Revilla	531,82	284,20	181,34	63,40	1.060,76
<i>Personal laboral, oficios varios</i>					
Valentín Vallejo García	485,52	221,42	156,08	23,78	886,80
José Antonio Duarte Chañe	485,52	221,42	156,08	23,78	886,80
Iván García Pascual	485,52	221,42	156,08	11,89	874,91
Guillermo Rubio Candelas	485,52	221,42	156,08		863,02
Santiago García Nuño	485,52	221,42	156,08		863,02
Ricardo Manuel Revilla López	485,52	221,42	156,08		863,08
Luis Vallejo García	485,52	221,42	156,08	47,56	910,58
Juan Antonio García Revilla	485,52	221,42	156,08	47,56	910,58
Jesús Antonio Ramírez Blázquez	485,52	221,42	156,08	23,78	886,80
Alberto Hernán Pulmariño	485,52	221,42	156,08	23,78	886,80
Modesto Hernán Pulmariño	485,52	221,42	156,08	11,89	874,91
<i>Personal laboral, limpiadoras</i>					
Concepción Barrio Serrano	485,52	221,42	61,31	59,45	827,70
María Teresa Márquez Niño	485,52	221,42	61,31	11,89	780,14
Marifé García Hernán	485,51	221,42	61,31	11,89	780,14
María Dolores Leza Peral	485,52	221,42	61,31		768,25
María José González Serrano	485,52	221,42	61,31		768,25
María Montaña Gil Pérez	485,52	221,42	61,31		768,25
Rosario González González	485,52	221,42	61,31		768,25
<i>Personal laboral, auxiliar de biblioteca</i>					
Paloma Corrales García	313,53	166,69	75,84	30,49	586,55

	Salario base	Complemento de destino	Complemento específico	Antigüedad	Total euros
<i>Personal laboral, educadora de adultos</i>					
Eva María Esteban Arribas	410,67	232,26	23,86		666,79
<i>Personal laboral, educadora Casa de Niños</i>					
Begoña López González	575,18	325,30	33,37	25,72	959,57
Virginia Rubio Serrano	575,18	325,30	33,37	13,24	947,09
Anastasia Torres García	575,18	325,30	33,37		933,85
María Paz González Baeza	575,18	325,30	33,37		933,85
Raquel Yanguas Ansede	575,18	325,30	33,37		933,85

(03/3.246/04)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 13 de enero 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 "Altamira, Sociedad Anónima" (código número 2800122).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Altamira, Sociedad Anónima", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 28 de noviembre 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; 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 13 de enero de 2004.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE "ALTAMIRA, SOCIEDAD ANÓNIMA", PARA EL AÑO 2003

ACUERDO PRELIMINAR

Es voluntad de la representación empresarial y sindical, cumplir lo pactado en todas las actas anteriores y los acuerdos que a continuación se relacionan.

En cuanto a las materias no reguladas en el presente convenio, se estará a lo que establezca el Convenio Nacional de las Artes Gráficas e Industrias Auxiliares.

Se establecen las modificaciones que a continuación se indican:

Capítulo 1

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio es de aplicación y afecta a todos los trabajadores de "Altamira, Sociedad Anónima", con domicilio social en carretera de Barcelona, kilómetro 11,200.

Art. 2.º *Vigencia.*—El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2003, cualquiera que sea la fecha en que adquiera ratificación legal, y finalizará el 31 de diciembre de 2003.

Art. 3.º El presente convenio se prorrogará automáticamente de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo dentro de los tres meses anteriores a su vencimiento, comunicándolo fehacientemente a la otra parte.

Art. 4.º Durante la vigencia del presente convenio a ningún trabajador/a se le obligará a causar baja involuntariamente en la empresa y cada trabajador/a tendrá asegurado un puesto de trabajo en la misma. La dirección mantiene el compromiso de informar puntualmente al comité de empresa de los cambios organizativos de la estructura y plantilla.

Durante la vigencia del presente convenio la contratación de trabajadores/as eventuales no excederá del 12 por 100 de la plantilla fija, con las excepciones de la sustitución del personal de baja por larga enfermedad, considerando larga enfermedad a partir de tres meses de baja, que no se contabilizará en dicho 12 por 100, así como en el período vacacional en el que dicha limitación del 12 por 100 no existirá.

La duración mínima de los contratos de trabajadores/as eventuales será de siete días.

Capítulo 2

Art. 5.º *Retribuciones.*—Serán las siguientes:

Durante el presente año 2003, todos los conceptos salariales previstos en el presente convenio colectivo se incrementarán en un 0,9 por 100 sobre el incremento del IPC, el cual se estima en un 2 por 100. Consecuentemente, se incrementarán con efectos del 1 de enero de 2003 en un 2,9 por 100.

Para el caso que el IPC resultante a final del año 2003 superara el 2 por 100 inicialmente estimado, a partir del 1 de enero del próximo año 2004 se procederá a actualizarlos en la diferencia que se dé entre el IPC real y el 2 por 100. Dicha actualización se aplicará sobre los siguientes conceptos:

- Sueldo base.
- Plus lineal.
- Antigüedad.
- Complemento personal.
- Pagas extraordinarias.
- Mejora voluntaria.
- Plus sección.
- Bolsa vacaciones.
- Plus cuarto turno.

De igual forma, los precios de las horas extraordinarias serán actualizadas, en su caso, en el exceso que resulte sobre el IPC estimado del 2 por 100.

El resultante de estos incrementos se percibirá en 14 pagas por empleado, en el complemento personal; el incremento salarial mencionado será absorbido y compensado en la parte que corresponda para el convenio de Artes Gráficas cuando éste entre en vigor o norma laboral de obligado cumplimiento.

Las calificaciones de todo el personal de la empresa se mantienen y continúan igual.

Mejora voluntaria: Se cobrará en las doce mensualidades del año. A los efectos de nómina, pueden unificarse ambos conceptos de plus sección y mejora voluntaria.

Plus sección: Todos los empleados percibirán 24,04 euros en cada una de las 12 mensualidades.

Bolsa de vacaciones: El importe de la denominada "bolsa de vacaciones" se fija para el presente año en 691,16 euros anuales. Todos los empleados percibirán esta paga junto con la paga extraordinaria de junio.