

Centros de actividad	Máximo	Mínimo
Transportes	1,550	1,050
Bar	2,600	1,000
Centros asistenciales	1,900	1,000
Rehabilitación integral	1,600	0,900
Ortopedia	6,000	1,000

Zaragoza, a 4 de enero de 2005.—La Dirección de la empresa (firmado), el representante de los trabajadores (firmado).

(03/16.152/05)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 6 de junio de 2005, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Parla (personal laboral) (código número 2804412).

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Parla (personal laboral), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 15 de octubre 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, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, 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 de la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 6 de junio de 2005.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE PARLA Y SU PERSONAL CONTRATADO EN RÉGIMEN LABORAL

PREÁMBULO

Las partes firmantes en el ámbito de sus competencias se plantean desde la negociación del presente convenio colectivo una apuesta por la mejora de la prestación de los Servicios Públicos que se prestan al ciudadano, siendo éste su objetivo fundamental. Para ello se hace necesaria una potenciación de los medios materiales con los que cuentan las Administraciones Públicas en un contexto de defensa de la gestión de servicios desde el ámbito público.

En este sentido, tanto el Ayuntamiento de Parla como las organizaciones sindicales representativas son conscientes de la necesidad de articular los mecanismos que permitan conseguir aquellos objetivos a través de los procesos de interlocución, estructurando el proceso de negociación con una vocación de permanencia que permita dar respuesta a la mejora de los servicios y de las condiciones de empleo y desarrollando consensuadamente los acuerdos aquí alcanzados.

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional*.—El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre el Ayuntamiento de Parla y el personal laboral incluido en su ámbito de aplicación con respeto a su legislación específica.

Art. 2. *Ámbito personal*.—Las normas incluidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Parla, independientemente de su modalidad de contratación. Asimismo, están incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio los trabajadores jubilados acogidos al Régimen de la Seguridad Social en las materias en que este texto les afecta y ello sea conforme con la legislación vigente.

Los trabajadores contratados temporalmente por el Ayuntamiento en el seno de aquellos convenios colectivos que éste suscriba con el INEM, IMAF, IMAD, Fondo Social Europeo, Consejería de Economía y Empleo u otros organismos se regirán por su normativa específica. El Ayuntamiento se compromete a distribuir las subvenciones que para el pago del personal reciba como consecuencia de la firma de estos convenios colectivos.

Quedan excluidos del presente convenio colectivo:

1.º El personal de alta dirección de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

2.º El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa o aquél incluido en los instrumentos excluidos por el artículo 3.1.d) de la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.

3.º Los profesionales cuya relación con el Ayuntamiento se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.

4.º Aquellos trabajos de colaboración social para trabajos puntuales, imprevistos y concretos.

Art. 3. *Ámbito territorial*.—Se aplicará al personal a que se refiere el artículo 2 cualquiera que sea la ubicación de la dependencia en la que presten sus servicios y el número de trabajadores que lo atiendan, considerándose a tal efecto el Ayuntamiento como una única unidad de trabajo.

Art. 4. *Vigencia y denuncia del convenio colectivo*.—1. El convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación, salvo las excepciones que expresamente se establecen, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2007.

2. Sus efectos económicos regirán desde el 1 de enero de 2004.

3. El convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este período.

4. Una vez denunciado, permanecerán vigentes sus contenidos normativo y obligacional, hasta tanto sea sustituido por el nuevo convenio colectivo.

5. En el supuesto de que las jurisdicciones laboral o contencioso-administrativa declarase la nulidad de algunas de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio colectivo.

6. Compensación y absorción. Todas las condiciones económicas reconocidas con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, serán respetadas cuantitativamente de forma global y en cómputo anual e individual, siempre que se mantengan las mismas circunstancias con las que se acordaron, adaptándose, sin embargo, a la estructuración de las percepciones establecidas en este convenio.

Art. 5. *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente para su aplicación práctica.

Capítulo 2

Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación de convenio colectivo. Otras comisiones

Art. 6. *Comisión paritaria*.—1. Dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la firma de este convenio colectivo, se constituirá la comisión paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del mismo.

Esta comisión estará compuesta por un miembro de cada una de las secciones sindicales firmantes del convenio, con representación en el comité de empresa de entre los Delegados electos a este órgano de representación, eligiendo titular y suplente. Estos miembros tendrán voz y voto. Podrán asistir las secciones sindicales con voz, pero sin voto. Cada de una de las partes podrá asistir a las reuniones con un máximo de tres asesores.

Los representantes de la empresa serán designados por el alcalde-presidente en número de miembros necesarios para mantener carácter paritario.

2. Serán funciones de la comisión paritaria las siguientes:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente convenio, se planteen por el Ayuntamiento, los representantes de los trabajadores o estos mismos.
- d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del convenio.
- e) Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del convenio en relación con la interpretación del mismo.
- f) Emitir informes y propuestas a las partes en negociaciones de ámbito superior que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio.
- g) Actualizar el contenido del presente convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre el Ayuntamiento y los sindicatos.
- h) Resolución definitiva y vinculante par las partes signatarias de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a decisión.

3. La comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, en un plazo máximo de siete días laborables, desde la fecha de la solicitud de la misma, en la que deberá constar el orden del día correspondiente.

El reglamento de la comisión paritaria tendrá, como mínimo, el siguiente contenido:

Finalidad, composición, sede, reconocimiento y aceptación, funcionamiento, régimen de sus sesiones ordinarias y extraordinarias, formas de validación de los acuerdos y plazos para su adopción, mecanismos para solventar las discrepancias que surjan en su seno.

En todo caso, la comisión se reunirá con carácter ordinario al menos una vez cada tres meses y, con carácter extraordinario, cuando lo soliciten al menos tres de sus miembros.

Por otra parte, en cuanto a los acuerdos de la comisión paritaria deberán tenerse en cuenta las siguientes previsiones:

- a) Los acuerdos deberán adoptarse por todos sus miembros teniendo en ese supuesto el mismo valor que el convenio colectivo. Los plazos para alcanzar los acuerdos deberán adaptarse a los criterios de celeridad, simplificación, sumaria y objetividad. Los acuerdos se recogerán en actas y se les dará la debida publicidad en los correspondientes centros de trabajo.
- b) Los acuerdos de carácter o contenido económico requerirán siempre y, en todo caso, de la preceptiva aprobación de la Concejalía de Hacienda del Ayuntamiento de Parla o en su caso, del Pleno municipal si fuera de su competencia.
- c) Se facilitará a los miembros de esta comisión en un plazo máximo de quince días laborables, cuantos datos requieran de forma justificada, por el procedimiento formal para esclarecer cualquier asunto relativo al presente convenio, así como la información necesaria para el desempeño de sus funciones, todo ello de acuerdo con lo estipulado en la legislación vigente.

4. Denunciado el convenio colectivo, hasta tanto sea sustituido por otro, la comisión paritaria seguirá ejerciendo sus funciones respecto al contenido normativo y obligacional del mismo.

5. Para mayor agilidad en el funcionamiento de ambos órganos podrán realizarse sesiones conjuntas con los representantes de los funcionarios.

Art. 7. *Otras comisiones*.—Además de la comisión regulada en el artículo anterior, se crean las siguientes comisiones:

1. Comité de seguridad y salud con las competencias que establece el presente convenio colectivo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio, por la que se adapta la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

2. Mesa formación.

3. Mesa de empleo. La participación sindical en la confección y desarrollo de los procesos de oferta de empleo público del Ayuntamiento de Parla, movilidad, promoción interna, traslados, ascensos e ingresos, se formalizará a través de esta comisión.

La Corporación informará con carácter previo a los representantes de los trabajadores, sobre los cambios en las modalidades de prestación de servicios o las formas de gestión de los mismos y en su caso de ampliación, nueva creación y desaparición.

Las partes firmantes elaborarán un reglamento que regule las incidencias que pudieran surgir en cuanto a permutas, traslados y promoción interna. Mientras las partes elaboran un reglamento o bases se estará a lo establecido en la legislación específica de aplicación.

Para mayor agilidad en el funcionamiento de estos órganos de participación podrán realizarse sesiones conjuntas con los representantes de los funcionarios cuando los temas a tratar afecten a la totalidad del personal municipal.

Capítulo 3

Organización del trabajo

Art. 8. *Organización administrativa*.—1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los trabajadores.

Cuando las decisiones que la Administración tome en uso de su facultad de organización de trabajo afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente convenio, se negociarán dichas condiciones, de acuerdo con la legislación vigente, y lo previsto en el presente convenio. En cualquier modificación en la modalidad de los servicios públicos del Ayuntamiento de Parla, se garantizará en todo momento y circunstancia la relación de empleo con sus trabajadores, garantizándose mediante acuerdo en la comisión paritaria. Asimismo, dicha comisión será consultada previamente en materia de Recursos Humanos, ante cualquier caso de ampliación, nueva creación o desaparición de cualquier prestación de servicio o forma de gestión. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de las diferentes unidades orgánicas de los ámbitos afectados por este convenio.

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Art. 9. *Reestructuraciones administrativas*.—Si durante la vigencia de este convenio se produjera, por reestructuración administrativa, algún cambio en la dependencia orgánica de los actuales centros de trabajo, dicha modificación garantizará las relaciones

jurídicas laborales con respeto a las diferentes condiciones individuales expresamente reconocidas al personal afectado.

Capítulo 4

Jornada y horarios

Art. 10. *Jornada laboral.*—La jornada de trabajo real de los trabajadores del Ayuntamiento de Parla será de 1.561 horas ordinarias y 1.505 efectivas, consecuentemente, para el 2004-2007, la jornada para los trabajadores del Ayuntamiento será aquella que se establezca en función de la organización del trabajo, previa negociación con sus representantes (comisión paritaria) con respeto de lo regulado en este artículo

Teniendo en cuenta que la jornada anual establecida es de 1.505 horas, se confeccionarán los correspondientes calendarios laborales donde quedará reflejado, en su caso, el exceso de jornada.

El horario de entrada del personal de calle será a las ocho horas en el período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de marzo, ambos días inclusive, siendo a las siete horas, desde el día 1 de abril al 30 de septiembre, ambos días inclusive. El horario del personal de deportes será de ocho y treinta a quince y treinta y quince y treinta a veintidós y treinta horas, siendo el horario de sábados, domingos y festivos de ocho a quince horas y de quince a veintidós horas en dos turnos, excepto el personal de oficinas de deportes que será de nueve a catorce horas de lunes a viernes y de diecisiete a diecinueve (lunes/martes) y diecisiete a veinte horas (miércoles, jueves), y de ocho a quince horas en temporada de verano. El régimen de cumplimiento de jornada del personal adscrito al servicio de recogida de residuos sólidos urbanos, viene regulado en el Anexo V al presente convenio.

Los servicios de oficina y atención al público dispondrán de horario flexible, consistente en horario de entrada de siete y treinta a ocho y treinta horas y de salida entre las catorce y treinta a las quince y treinta horas, siendo obligatorio realizar siempre siete horas diarias y sin que ningún trabajador pueda comenzar su jornada antes de las siete y treinta horas. Se fomentará la conciliación de la vida laboral y familiar estudiando las circunstancias de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito.

Otros aspectos:

Serán considerados festivos a todos los efectos las fiestas declaradas de ámbito nacional, las consideradas como tales en la Comunidad de Madrid y las fiestas de carácter local. Igualmente permanecerán cerradas las dependencias municipales, a excepción de SAC y Tesorería, los días 24 y 31 de diciembre.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir, como mínimo, doce horas según establece la legislación vigente, no pudiendo permanecer en ningún caso un trabajador más de diez horas seguidas de servicio por jornada.

En aquellos servicios que precisen exceder la jornada establecida se negociará y acordará por la representación sindical (comisión paritaria) las jornadas especiales que en ningún caso superarán las cuarenta horas semanales.

Todos los calendarios laborales anuales para cada uno de los servicios serán expuestos en los tablones restringidos de información en cada uno de los departamentos. En cualquier caso se tenderá a que estén publicados antes del 15 de febrero de cada año.

El personal que no haga uso del horario flexible tendrá un margen de cortesía para efectuar el fichaje de entrada al trabajo de cinco minutos diarios, no recuperables.

Para el personal a turnos se considerará festivos a todos los efectos sus días de libranza.

Art. 11. *Calendario laboral.*—1. La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo del personal estará en función de la naturaleza del puesto y de las funciones del centro de trabajo, y se determinará a través del calendario laboral que con carácter anual se apruebe previa negociación con la representación sindical por la Concejalía Delegada de Recursos Humanos, de conformidad con el artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se tenderá a que el calendario laboral esté aprobado antes del 15 de febrero de cada año.

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral

deberá ser expuesto en un lugar visible de cada dependencia, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si resultaren necesarios.

El Departamento de Recursos Humanos velará por el cumplimiento de las jornadas, horarios y turnos de trabajo establecidos en el correspondiente calendario laboral.

De igual forma para el personal docente (profesores de EPA, monitores deportivos, monitores de ballet y danza y profesores de educación compensatoria, etcétera) se procederá a adecuar su calendario y jornadas laborales a las características de su puesto de trabajo.

Art. 12. *Pausa durante la jornada de trabajo.*—Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este convenio colectivo, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de al menos cinco horas, tendrán derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo. En las jornadas de turno de noche los trabajadores disfrutarán de dos pausas de veinte minutos, que no podrán acumularse.

Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, en las actividades que se desarrollan en horario de mañana, podrá efectuarse entre las diez y las once treinta horas.

Art. 13. *Comunicación de las ausencias.*—Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso lo antes posible al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, si procede, que será notificada al órgano competente en materia de personal.

En todo caso, y sin perjuicio de la obligación del empleado de presentar la justificación documental oportuna (parte médico de baja), a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda, con entrega del original para la empresa en el Departamento de Personal y copia del mismo a su responsable orgánico.

Art. 14. *Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.*—En los casos de baja por incapacidad temporal legalmente declarada, la Administración, durante todo el tiempo de permanencia de dicha situación, complementará la prestación económica reglamentaria de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario establecido en el presente convenio colectivo.

Art. 15. *Absentismo.*—El Ayuntamiento potenciará los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral, a través de la adopción entre otras, de medidas de mejora de medición del absentismo laboral y seguimiento del mismo, realizando los estudios necesarios sobre las causas, y adoptando en su caso, las medidas que sean procedentes para su reducción, procediendo al descuento automático de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad, circunstancias que serán comunicadas debidamente al empleado, dando cuenta al comité de empresa al mes siguiente de producido el descuento. Todo ello se efectuará sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran corresponder en su caso.

Art. 16. *Horas extraordinarias.*—1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada semanal pactada o, en su caso, las que excedan de la jornada efectiva contemplada en el artículo 10 del presente convenio colectivo. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, en la medida de lo posible, se tenderá a suprimir las horas extraordinarias que sean habituales.

2. La realización de horas extraordinarias será voluntaria para el trabajador, y sólo podrán efectuarse por alguna circunstancia excepcional que lo justifique y entre ellas:

- Causas de urgencia, cuando fuese precisa la reparación de daños producidos por siniestros, así como la realización de cualesquiera otros trabajos que tengan carácter de imprevistos y urgentes.
- Las ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter coyuntural derivadas de la naturaleza de la actividad. En aquellos servicios que lo precisen, y con el fin de rebajar o eliminar servicios extraordinarios fuera

de la jornada normal de trabajo, se negociarán jornadas especiales, hasta su eliminación. No podrán realizarse servicios extraordinarios por sustitución del personal en período de vacaciones, en cuyo caso, se realizarán contratos de sustitución.

3. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempo de descanso acumulable a razón de dos horas por cada una realizada, salvo en los casos de horas nocturnas o en días festivos cuya compensación será de dos horas y media. Las horas extraordinarias nocturnas y festivas se compensarán con tres horas de descanso. Sola y exclusivamente en los casos en que, por necesidades del servicio no fuera posible la compensación por tiempo libre se retribuirán en metálico conforme a lo establecido en el artículo 41 del presente convenio colectivo.

En los casos de compensación por períodos de descanso, en todos los supuestos, ésta deberá producirse en el plazo de los tres meses siguientes a la realización de los servicios extraordinarios. La solicitud deberá efectuarse por el empleado público con al menos quince días de antelación al primer día a compensar. La concesión o denegación si procede se efectuará mediante escrito motivado como máximo diez días antes del primero a compensar.

4. En ningún caso las horas extraordinarias podrán exceder de sesenta horas anuales, salvo las razones justificadas previstas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Dentro de la política global de creación de empleo, se procurará la reducción de las horas extraordinarias.

6. Mensualmente se informará al comité de empresa sobre la realización de las horas extraordinarias.

Capítulo 5

Vacaciones, licencias y permisos

Art. 17. *Régimen de vacaciones.*—Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta y un días naturales por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria, en general, entre los meses de julio y septiembre de cada año natural, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de cada departamento con la supervisión del Departamento de Personal, una vez negociado con los representantes de los trabajadores. El período vacacional no será sustituible por compensación económica alguna en los términos que marca la Ley.

A solicitud del trabajador, podrán disfrutarse en un sólo período o en dos de quince y dieciséis días naturales ininterrumpidos cada uno, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan. Se iniciarán siempre los días 1 y 16 de cada mes, excepto que alguno de éstos caiga en día no laborable para el trabajador, en cuyo caso se iniciará el primer día laborable siguiente. En cualquier caso las vacaciones no podrán comenzar nunca en domingo o festivo.

El plan anual de vacaciones se elaborará en el transcurso de los tres primeros meses del año, entre los responsables de los departamentos y los representantes de los trabajadores, remitiéndose al órgano competente para su aprobación definitiva. A solicitud del trabajador, y siempre que ello no suponga detrimento del servicio, las vacaciones podrán disfrutarse en época distinta de la establecida, con carácter general, en el párrafo anterior. El Ayuntamiento podrá establecer, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, determinadas preferencias para elegir el turno de vacaciones, aunque limitadas en el número de veces de ser ejercitadas, a favor de los Trabajadores con responsabilidades familiares.

Si una vez fijado el plan anual de vacaciones y antes de iniciar las mismas, el trabajador comenzase la situación de incapacidad temporal no se entenderán disfrutadas las mismas si los períodos de incapacidad temporal y vacaciones se superpusiesen, debiéndose fijar nuevo período vacacional una vez producida el alta, siempre y cuando no se sobrepase el 31 de diciembre del año en curso.

Los trabajadores que una vez iniciado su período de vacaciones anuales produjera baja por incapacidad laboral temporal, le seguirá computando sus vacaciones hasta su finalización. Solo y exclusivamente se interrumpirán en las situaciones de incapacidad laboral temporal por intervención quirúrgica o ingreso hospitalario. En el caso de suspensión del contrato de trabajo por maternidad

de la mujer, cuando coincida con el período vacacional, podrán disfrutarse dichas vacaciones a la conclusión del período de suspensión por maternidad, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

Los trabajadores sujetos al régimen de turnos, comenzarán sus vacaciones al día siguiente de finalizar el descanso, si éste coincidiera con el inicio de las mismas, añadiéndose, en todo caso, la parte proporcional de descanso semanal correspondiente a los días trabajados con anterioridad. Si en alguna unidad o servicio debiera establecerse un sistema de turnos para el disfrute de las vacaciones, éste tendrá carácter rotatorio.

No obstante, el mutuo acuerdo entre los trabajadores podrá alterar el orden de turnos. En caso de desacuerdo, la Corporación procederá a adjudicar los turnos de vacaciones por sorteo. En aquellos puestos que por su especial singularidad, RPT, de carácter técnico o directivo no existirá la posibilidad de alteración de calendario de vacaciones.

En el caso de no haberse podido disfrutar dentro del período anual se disfrutarán en los quince primeros días del año siguiente.

Se concederán días adicionales a las vacaciones en función de los años de antigüedad en el Ayuntamiento de Parla:

- Por quince años de servicio se incrementarán las vacaciones anuales en un día, resultando un total de treinta y dos días naturales.
- Por veinte años de servicio se incrementarán las vacaciones anuales en un día más, resultando un total de treinta y tres días naturales.
- Por veinticinco años de servicio se incrementarán las vacaciones anuales en un día más, resultando un total de treinta y cuatro días naturales.
- Por treinta años de servicio se incrementarán las vacaciones anuales en un día más, resultando un total de treinta y cinco días naturales.

Estos días adicionales se computarán como días efectivamente trabajados.

A su vez, el Ayuntamiento reconocerá a los trabajadores que cumplan veinticinco años de servicios en el Ayuntamiento de Parla durante la vigencia del presente convenio con la entrega de una placa y un obsequio.

Art. 18. *Licencias y excedencias.*—1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicha licencia estará supeditada a lo previsto en la legislación vigente. La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute y su denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de veinte días desde su recepción en el órgano competente. Transcurrido dicho plazo sin resolución denegatoria se entenderá estimada.

2. En el supuesto de que la licencia se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de una de las organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996, de 15 de enero, del voluntariado, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el período máximo de disfrute continuo de tres meses.

3. El tiempo de disfrute de las licencias previstas en este artículo computará a efectos de antigüedad.

4. Las excedencias y en general el régimen de situaciones laborales para los trabajadores será el previsto en la legislación vigente.

5. El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida alguna, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en cómputo diario de, al menos, un tercio de la misma y hasta un máximo de media, con la disminución proporcional de su salario. Este derecho sólo podrá ser ejercido, previa justificación documentada, por unos de los cónyuges, en el caso de que ambos sean trabajadores municipales.

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

6. Los trabajadores que precisen tratamiento de rehabilitación de drogodependencias o alcoholismo en régimen cerrado, deberán solicitar, previo informe del centro oficial, un permiso sin retri-

bución de ocho meses o una suspensión de contrato por igual tiempo. Este permiso o suspensión de contrato podrá ser ampliado por un plazo máximo de cuatro meses más, previo informe del Centro en que esté internado y con el visto bueno de la Junta de Gobierno Local.

Art. 19. *Maternidad*.—La protección del régimen de maternidad, sin perjuicio de las mejoras que pueda establecer la Ley, tendrá el siguiente régimen:

En caso de alumbramiento la trabajadora municipal tendrá derecho a un permiso por alumbramiento y gestación de ciento dieinueve días naturales de duración. En el supuesto de modificarse la duración de este permiso por la normativa estatal, podrá seguir disfrutando por este concepto siete días más de lo establecido en la misma. En caso de parto múltiple tendrá derecho a ciento veintiséis días naturales. Igualmente tendrá derecho a una hora de ausencia durante la jornada laboral, que dividirá en dos fracciones de media hora cada una, por lactancia del hijo menor de nueve meses. Este derecho podrá ser sustituido por una reducción de la jornada laboral en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido por el otro cónyuge siempre que no exista duplicidad.

El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean ininterrumpidas posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

De igual forma, la mujer trabajadora tendrá derecho al tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

De conformidad con lo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y no obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por el que el padre disfrute de una parte determinada e interrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En el caso de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse a instancias de la madre o en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis primeras posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

El Ayuntamiento otorgará al trabajador municipal una semana adicional de permiso retribuido con cargo a la Corporación. La semana adicional de permiso retribuido le será concedida siempre que acredite que la madre ha disfrutado la totalidad de las dieciséis semanas de permiso reglamentario con cargo a la Seguridad Social o posterior al agotamiento del disfrute por el padre si éste hubiera optado por el disfrute de paternidad posterior a las seis semanas del permiso obligatorio por descanso de la madre, de acuerdo con la posibilidad prevista en el anterior párrafo. Este criterio se aplicará tanto en caso de parto como en caso de adopción o acogimiento.

El permiso retribuido con cargo a la Corporación será interrumpido y se distribuirá a la finalización del permiso reglamentario con cargo a la Seguridad Social. No obstante, en el caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento al país de origen del adoptado, dicho permiso podrá disfrutarse antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

Art. 20. *Permisos*.—El personal, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio, extendiéndose el derecho a las parejas que así se inscriban en los registros municipales, con independencia del sexo. El trabajador que disfrute de los días correspondientes a tal efecto no podrá volver a disfrutarlos, en caso de matrimonio, con la misma pareja.
- b) Cuatro días hábiles en casos de nacimiento, acogida o adopción de un hijo y aborto certificado.
- c) Tres días hábiles en los casos de muerte o enfermedad u hospitalización grave del cónyuge o pareja de hecho, o de

un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o pareja de hecho acreditada. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del empleado, el plazo de licencia será de dos días más, siempre que ésta se encuentre al menos a 100 kilómetros de distancia. En los anteriores supuestos el permiso deberá ser tomado por el empleado como máximo en el plazo de setenta y dos horas de producido el hecho que causara la necesidad, decayendo en su derecho si lo hiciera pasado ese plazo, excepto en los casos de hospitalización dónde no operará el plazo anterior, pero habrá de utilizarse siempre y en todo caso, durante el período de hospitalización, circunstancia ésta que deberá quedar acreditado documentalmente. En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, el empleado podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

De conformidad con los artículos 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos y nietos, en línea recta ascendente a padres y abuelos y en colateral a hermanos. El parentesco de afinidad comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos y nietos y a los padres de aquéllos y a los abuelos y hermanos políticos. De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad.

En el caso de fallecimiento de un familiar de tercer grado, tío o sobrino, el trabajador podrá disfrutar de un día ocurra o no el fallecimiento dentro del término municipal de residencia del trabajador. La concesión de dicho permiso queda sujeta a los requisitos establecidos anteriormente.

- d) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el empleado perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- f) Los trabajadores podrán asistir a consulta médica de atención primaria durante el horario de trabajo acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente, con un máximo de cuarenta horas anuales. También podrán asistir a consulta médica de atención primaria con descendientes menores de dieciséis años y ascendientes, cónyuge u otro familiar hasta de segundo grado aportando justificante que acredite la necesidad del acompañamiento y en su caso de la convivencia, con el máximo de cuarenta horas anuales.
- g) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo. En el supuesto de adopción o acogida, si el menor tiene menos de nueve meses, los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.
- h) Hasta ocho días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Estos días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización del departamento donde están adscritos y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, se disfrutará en los primeros treinta días del mes de enero

siguiente. La solicitud habrá de realizarse con cuarenta y ocho horas de antelación y será concedido si no causa perturbación en el servicio, su denegación se realizará de forma escrita y motivada para evitar arbitrariedades. Si no se contesta por escrito el permiso se considerará concedido por silencio administrativo positivo. La concesión o denegación se efectuará con veinticuatro horas de antelación al primer día solicitado excepto que la solicitud se realice en un plazo inferior.

Para aquellos trabajadores con jornadas a turnos o partida será posible disfrutar los días pactados en el presente artículo de forma parcial, si bien habrán de agruparse en mañana o tarde.

Fuera de este supuesto en ningún caso podrá fraccionarse el disfrute del día.

- i) Los días 24 y 31 de diciembre. Al igual que los permisos del apartado anterior, cuando la naturaleza del servicio público impidiese la cesación de su prestación durante estos días, o en el supuesto de que tales fechas coincidan con días festivos o no laborables, el calendario correspondiente establecerá fórmulas que permitan la compensación adecuada al régimen horario aplicable. A quienes trabajen los días 24 y 31 de diciembre se les compensará con un día de descanso, que se computará como día trabajado, en ningún caso se podrá trabajar ambos días.
- j) Un día por bautizo o comunión de hijos o matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad en caso de ser laborable para el trabajador.
- k) Asistencia a Congresos sindicales siempre que el trabajador sea delegado al mismo.

Para los trabajadores temporales con contrato inferior o igual a seis meses de duración, solamente serán de aplicación los puntos a) c) d) e) g), siendo de aplicación lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores en el resto de supuestos.

Capítulo 6

Formación

Art. 21. *Principios generales.*—El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional organizados por el propio Ayuntamiento. A tal fin, en los planes de formación se dará preferencia a los empleados públicos afectados por procesos de reorganización administrativa, todo ello con negociación de los representantes de los trabajadores.

Art. 22. *Planes de formación.*—El Ayuntamiento desarrollará un plan de formación con fondos propios que se negociará con las organizaciones sindicales con el fin de que los empleados públicos puedan desarrollar y adquirir nuevos conocimientos profesionales, adaptándose a las nuevas tecnologías según las necesidades del Ayuntamiento. La dotación anual será de 9.000 euros con independencia de las aportaciones o subvenciones públicas que reciba el Ayuntamiento para estos fines

Art. 23. *Tiempo para la formación.*—El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por el Ayuntamiento, las centrales sindicales firmantes de los acuerdos de formación para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, comprendidos los inscritos en los planes de formación continua en las Administraciones Públicas, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos cuando los cursos se celebren dentro del horario laboral de los trabajadores y así lo permitan las necesidades del servicio. El Ayuntamiento determinará la asistencia obligatoria dentro de la jornada laboral a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, particularmente en los procesos de reorganización de efectivos.

Art. 24. *Permisos para la formación.*—Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores, se concederán permisos para los siguientes supuestos:

- a) Un día de permiso retribuido para concurrir a cada examen final y el tiempo indispensable para concurrir a pruebas selectivas de la Administración y demás pruebas definitivas

de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocidos.

- b) Permisos, percibiendo sólo el salario base y la antigüedad, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional que se celebren fuera del ámbito de la Administración General del Estado y cuando su contenido esté directamente relacionado la correspondiente carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico de su departamento y supervisión del Departamento de Personal.
- c) Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses cada dos años, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan previo informe favorable del superior jerárquico de su departamento y supervisión del Departamento de Personal. La denegación de este permiso deberá ser expresa y motivada.

Capítulo 7

Incompatibilidades

Art. 25. *Incompatibilidades.*—Serán de aplicación al personal afectado por este convenio colectivo las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Capítulo 8

Salud laboral y vestuario

Art. 26. *Principios generales.*—Teniendo en cuenta que el tratamiento dado a esta materia debe ser homogéneo y conjunto para todos los trabajadores, independientemente de cual sea su régimen jurídico, se aplicará en el ámbito del presente convenio colectivo la regulación y los acuerdos vigentes en cada momento sobre la misma, en el ámbito de la Administración.

Art. 27. *Salud laboral. Principios generales.*—1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los trabajadores públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales.

Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El citado derecho supone la existencia de un deber de las Administraciones Públicas de garantizar una protección de los trabajadores públicos a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuyo cumplimiento el Ayuntamiento, en el marco de sus responsabilidades, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores públicos, con las especialidades establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas. Los servicios de prevención se configurarán conforme a la legislación vigente.

3. Se incorpora como Anexo al presente acuerdo el Reglamento de Organización del comité de seguridad y salud aprobado por sesión del Ayuntamiento Pleno de fecha 15 de marzo de 2000.

Art. 28. *Medios y equipos de protección personal.*—El Ayuntamiento facilitará a los trabajadores los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen. La comisión de seguridad y salud participará en la determinación de los criterios generales sobre la dotación de dichos medios y equipos. En la elección de las prendas, los criterios generales para la elección

de este equipamiento serán determinados por el servicio de prevención.

El servicio de prevención estará dotado como mínimo de las siguientes especialidades:

- Vigilancia de la salud.
- Ergonomía y psicología.
- Seguridad del trabajo.

El Ayuntamiento dotará al comité de salud laboral de un buzón de sugerencias.

Art. 29. *Reconocimiento médico.*—Anualmente se efectuará un reconocimiento médico específico a los riesgos del puesto de trabajo a todos los trabajadores municipales con respeto a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Art. 30. *Movilidad funcional por incapacidad laboral.*—En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, el Ayuntamiento procederá, a petición del empleado y oída la comisión de seguridad y salud, previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del empleado dando lugar con ello a una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

Los complementos de puesto y aquellos otros que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

Si el empleado no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 31. *Otras formas de movilidad.*—1. Por disminución de capacidad: La movilidad por disminución de la capacidad del empleado para el desempeño de su puesto de trabajo podrá llevarse a cabo a petición del empleado o por decisión del Ayuntamiento, oída la comisión de seguridad y salud, previo informe del servicio médico correspondiente, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional. Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al empleado a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la Administración. Estas peticiones se llevarán a cabo siempre en el seno del comité de seguridad y salud.

2. Por razones objetivas: La Administración podrá conceder traslados por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del empleado, previo informe del servicio médico correspondiente, oída la comisión de seguridad y salud. Dichos traslados estarán condicionados a la existencia de vacantes. Estas peticiones serán tramitadas por la Administración igualmente en el seno del comité de seguridad y salud.

Art. 32. *Movilidad funcional para protección de la maternidad.*—Durante el embarazo, cuando exista riesgo, por mínimo que éste pudiera ser, para la salud de la madre o del feto, y siempre previa prescripción facultativa, se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo mientras dure aquél, sin que exista merma en el percibo de sus retribuciones. Asimismo las trabajadoras tendrán derecho al cambio de jornada nocturna a la diurna y al cambio temporal de turno de trabajo acompañando a la solicitud el informe médico correspondiente.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación de los servicios médicos correspondientes.

Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 33. *Acoso sexual.*—El acoso sexual comprende todo comportamiento sexual considerado ofensivo y no deseado por la persona acosada, desarrollado en el ámbito laboral, utilizando una situación de superioridad o compañerismo que repercute en sus

condiciones de trabajo, creando un entorno laboral hostil, intimidatorio o humillante. Al tratarse de un problema de salud laboral compete al comité de seguridad y salud realizar las propuestas de acciones necesarias para la prevención o tratamiento del problema.

Art. 34. *Acoso moral.*—El acoso moral comprende todo comportamiento manipulador dirigido a un trabajador con el fin de menoscabar su integridad personal, profesional y moral, ya venga este comportamiento de un superior, de un subordinado o de un colectivo de trabajadores que persiguen tal fin. Las partes velarán por evitar comportamientos de este tipo.

Art. 35. *Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en los supuestos del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.*—Sin perjuicio de la supervisión del comité de seguridad y salud sobre este aspecto, el Ayuntamiento, cuando contrate con otras empresas la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo, vigilará el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

A tal efecto se exigirán a las empresas contratistas los planes de seguridad y salud de la empresa, así como la formación básica de los trabajadores en materia de seguridad.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar al Ayuntamiento, y éste recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzcan sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Art. 36. *Vestuario.*—La cantidad del vestuario para los años de vigencia del presente convenio viene reflejado en el Anexo I. Dicho anexo recoge las necesidades del vestuario del personal laboral.

La calidad y cantidad del vestuario se verificará por el comité de seguridad y salud de los trabajadores.

La entrega de vestuario se hará en los meses de abril la de verano y septiembre la de invierno. En caso de deterioro de alguna prenda se repondrá esta de manera inmediata entregando la prenda en desuso.

Las prendas que componen la dotación del vestuario son de uso obligatorio durante la jornada laboral y exclusivamente de la misma y serán recogidas en el almacén municipal por cada trabajador.

En toda recepción del vestuario se quedará con una muestra de los tejidos que se soliciten a la empresa adjudicataria al objeto de comprobar la calidad en el momento de la entrega de pedidos.

La recepción de los equipamientos de protección individual se realizará en presencia de los miembros de la comisión de Salud laboral y del responsable del almacén.

Capítulo 9

Régimen disciplinario

Art. 37. *Cláusulas generales.*—El régimen disciplinario regulado en el presente capítulo será de aplicación a los trabajadores laborales lo dispuesto en este menester el acuerdo de cobertura de vacíos, resolución de 13 de mayo de 1997 de 9 de junio.

Capítulo 10

Condiciones económicas

Art. 38. *Estructura salarial.*—La estructura salarial de los trabajadores laborales será salario base y complementos personales, antigüedad y complementos de productividad.

El régimen de los complementos personales viene regulado en el Anexo III de este convenio colectivo y sus cuantías anuales serán las aprobadas por el órgano correspondiente.

Art. 39. *Retribuciones económicas.*—Las retribuciones de los trabajadores laborales al servicio del Ayuntamiento para los años 2004-2007, experimentarán un incremento igual al que establezca la Ley General de Presupuestos de cada una de dichas anualidades.

En relación con la consecución de los objetivos fijados en el artículo 15 del presente convenio y dirigido a los fines de retribuir el interés o iniciativa con que el empleado público (laboral o fun-

cionario) desempeñe su trabajo, se destinará para el período 2004-2007 un fondo dotado con 72.000 euros anuales que se distribuirá proporcionalmente entre todos los empleados públicos (laborales o funcionarios) con una antigüedad mayor de seis meses que no hayan tenido ausencias en su puesto de trabajo. No se computarán a estos efectos las ausencias por vacaciones, maternidad, accidente laboral, permisos regulados en los artículos 20 y 24.a) y b) del presente convenio ni la primera ausencia durante cada semestre (abril-septiembre/octubre-marzo) por prescripción médica. Cualquier otra ausencia ocasionará la pérdida del derecho a percibir la parte proporcional del fondo durante el semestre en curso. El fondo se distribuirá de la siguiente manera:

- El 50 por 100 se distribuirá entre los trabajadores que cumplan los requisitos, abonándola en concepto de productividad de la nómina del mes de abril.
- El 50 por 100 restante se distribuirá entre los trabajadores que cumplan los requisitos, abonándola en concepto de productividad en la nómina del mes de octubre.

Art. 40. (Sin contenido).

Art. 41. *Pagas extraordinarias.*—Todo el personal laboral afectado por el vigente convenio colectivo tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, haciéndose efectiva el día 20 del mes correspondiente. La cuantía de cada una de ellas será del 100 por 100 de todos los conceptos retributivos.

La paga extraordinaria se devengará con referencia a la situación y derechos del empleado en dicha fecha, salvo en los supuestos siguientes:

- a) Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores, el importe de la misma se reducirá proporcionalmente, computando cada mes natural completo por un sexto y cada día por un ciento ochentavo del importe que en la fecha de su devengo hubiera correspondido.
- b) En caso de cese por jubilación, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese con los mismos criterios establecidos en el punto anterior.

Art. 42. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

La valoración económica de la hora extraordinaria se obtendrá de aplicar los porcentajes al valor de hora ordinaria, según la siguiente fórmula:

Valor hora ordinaria = Salario base + Suma de C.'s puesto: 1561

Entendiendo como complementos de puesto aquellos que realice habitualmente el trabajador en los términos previstos en los complementos que se relacionan en el Anexo III.

La compensación económica de la hora extraordinaria será de la siguiente forma:

- Hora extraordinaria diurna: 175 por 100 valor h/ordinaria.
- Hora extraordinaria nocturna: 200 por 100 valor h/ordinaria.
- Hora extraordinaria nocturna y festiva: 225 por 100 valor h/ordinaria.

Art. 43. *Anticipos de mensualidades y pagas extraordinarias.*—Se podrán conceder anticipos por un importe máximo equivalente a las retribuciones líquidas mensuales del solicitante. La solicitud de anticipo se formulará con anterioridad al día 10 de cada mes. En todo caso, la cuantía correspondiente a dicho anticipo se descontará en la nómina del mes a aquel en que se perciba.

De igual forma se podrán conceder anticipos sobre las pagas extraordinarias a percibir por el interesado dentro del correspondiente año presupuestario. El importe máximo de dicho anticipo será el equivalente a la cuantía líquida que le corresponda percibir al solicitante por una paga extraordinarias. La cuantía correspondiente a dicho anticipo se descontará en las nóminas de junio y diciembre.

Art. 44. *Kilometraje.*—Todo el personal laboral que en el desarrollo de su trabajo efectúe desplazamientos con el propio vehículo, percibirá por el concepto de kilometraje la cantidad de 0,17 euros por kilómetro. Quedan exceptuados de esta posibilidad los trabajadores que utilicen para su desplazamiento vehí-

culo del Ayuntamiento y aquellos otros cuyo puesto de trabajo esté precisamente dedicados con el transporte (transporte de viajeros, conductores-notificadores, conductores de residuos sólidos, conductores de vehículos pesados, etcétera).

Art. 45. *Fondo social.*—Se establece una nueva regulación del fondo social de carácter anual para la promoción socio/familiar de los/as trabajadores/as municipales en activo (personal laboral y personal funcionario) que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de la villa de Parla, con una antigüedad superior a seis meses a 1 de agosto del año correspondiente.

La distribución del fondo social se hará de la siguiente manera:

- a) Cada trabajador que cumpla los requisitos indicados recibirá en concepto de ayuda social y familiar la cantidad de 355 euros en la nómina del mes de septiembre de cada año.
- b) Los trabajadores partícipes en el plan de pensiones del Ayuntamiento percibirán durante el mes de febrero de cada año la cantidad de 298 euros como aportación a su plan de pensiones. Los trabajadores que se incorporen al plan de pensiones a lo largo del año correspondiente percibirán dicho año la parte proporcional de la cantidad establecida durante el mes siguiente a su incorporación Sin perjuicio del cumplimiento de pago de las cantidades reconocidas en el Anexo III.
- c) Se aportará la cantidad de 6.067 euros al grupo de empresa para todos los trabajadores acogidos al presente convenio, sin estar obligado el empleado de este Ayuntamiento a abonar ninguna cuota de asociado para participar en las actividades que se financian con dicha cantidad. En caso de disolución de este Grupo esta cantidad se distribuirá prorrateándola entre todos los trabajadores indicados incrementando en la cuantía resultante la cantidad señalada en el apartado a).

Las cantidades anteriores serán revisadas anualmente en la variación experimentada por el índice de precios al consumo interanual correspondiente al año anterior.

Art. 46. *Jubilación.*—Se establece un sistema de jubilación anticipada e incentivada para aquel personal que reúna los requisitos establecidos por convenio colectivo o en las legislaciones actuales o futuras de la Seguridad Social.

La incentivación consistirá en lo siguiente:

- Jubilaciones que se produzcan a los sesenta, sesenta y uno y sesenta y dos años, serán gratificados con la cantidad de 7.500 euros.
- Jubilaciones que se produzcan a los sesenta y tres y sesenta y cuatro años, serán gratificadas con la cantidad de 5.400 euros.

En los casos de jubilación anticipada, el Ayuntamiento abonará la diferencia de su retribución referida a puesto base más antigüedad, con la excepción de los fondos consolidables que se fueran estableciendo y de los complementos de productividad y de las cantidades pactadas por realización de trabajos y jornadas especiales y la pensión que les sea asignada, hasta el momento de cumplirse la edad de jubilación forzosa.

Los trabajadores que deseen optar por la jubilación anticipada comunicarán su intención con, al menos, dos meses de anticipación. El personal que lo desee podrá cesar en el servicio activo a partir de los sesenta años de edad. De acuerdo con lo anteriormente expresado se le abonará la diferencia entre la retribución asignada a su categoría y el importe de la pensión a que hubiese tenido derecho, caso de haber estado incluido en el régimen general de la Seguridad Social.

Hasta la edad de sesenta y cinco años, la Corporación abonará todas las cuotas de cotización que correspondan según la legislación vigente. En todo caso las vacantes que se produzcan en la plantilla de personal municipal por el expresado motivo, se cubrirá mediante contratos de carácter interino (previa superación de los correspondientes períodos de prueba) en la misma categoría. Esto último salvo que en los organigramas que anualmente se aprueben la plaza figure con el carácter de "a extinguir", en cuyo caso la cobertura de la vacante podrá realizarse en otro servicio.

Art. 47. *Incentivos a la jubilación.*—Como incentivo en los supuestos de jubilación, se establece un permiso con sueldo, que

teniendo una duración máxima de dos meses anteriores al momento de la jubilación tendrá el siguiente régimen:

- a) Tendrán derecho al mismo aquellos trabajadores que no hayan sufrido enfermedad común o accidente no laboral, con justificación, más de treinta y seis días en los cinco años inmediatamente anteriores al momento de la solicitud.
- b) Los días acumulados por este concepto se disfrutarán en los días inmediatamente anteriores al momento de efectos de la jubilación.

Todo ello sin perjuicio en lo dispuesto en la disposición transitoria segunda, respecto al régimen transitorio y los derechos adquiridos por los convenios colectivos 1991-95, 1995-99 y 1999-2003.

Art. 48. *Seguro de vida y responsabilidad civil.*—Durante el período de vigencia del presente convenio las prestaciones por los riesgos cubiertos sufrirán un incremento igual al que experimente el índice de precios al consumo en cada una de las anualidades.

La Corporación suscribirá una póliza de responsabilidad civil en los términos establecidos por la Ley y el actual acuerdo y procederá a suscribir la póliza necesaria para que los trabajadores queden debidamente asegurados de los riesgos y siniestros en el desempeño de sus funciones habituales, con excepción de los casos en los que medie dolo o culpa grave del trabajador. En todo caso se suscribirá la póliza necesaria para que los conductores habituales de vehículos queden debidamente asegurados de los riesgos de la conducción.

Art. 49. *Préstamos.*—Se constituye un fondo de préstamos para hacer frente a situaciones de emergencia social o mejora de la calidad de vida del empleado, de carácter retornable y cuya cuantía máxima será de 2.400 euros, a devolver prorrateado en las siguientes doce mensualidades.

Art. 50. *Asistencia jurídica.*—El Ayuntamiento prestará la asistencia jurídica necesaria a los trabajadores municipales en caso de conflicto externo derivado de la prestación del servicio, obligándose a cubrir la responsabilidad civil que pudiera derivarse de la actividad de los mismos, siendo subsidiario, salvo en los casos de manifiesta e inexcusable negligencia o conducta dolosa.

Los/as conductores/as del Ayuntamiento a quienes en el cumplimiento de su servicio y a causa de accidente les fuera retirado el carné de conducir, pasarán a prestar servicios auxiliares en el Parque Móvil mientras dure la retirada del mismo y conservando en todo caso su nivel retributivo.

Los dos párrafos anteriores se aplicarán en todo caso salvo en los casos de manifiesta e inexcusable negligencia o conducta dolosa.

Los/as trabajadores/as municipales que, utilizando un vehículo por necesidades del servicio, se vieran implicados en accidente que diera lugar a un proceso judicial, tendrán derecho a asistencia jurídica proporcionada por el Ayuntamiento, que será subsidiario, bien directamente bien a través de las compañías aseguradoras correspondientes, en las indemnizaciones fijadas en la sentencia salvo en los casos de manifiesta e inexcusable negligencia o conducta dolosa.

Capítulo 11

Régimen de representación del personal

Art. 51. *La representación colectiva del personal laboral.*—1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como en la Ley 9/1987, de 12 de junio, que regula los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y en lo regulado en el presente capítulo.

2. En las elecciones a representantes del personal laboral al servicio del Ayuntamiento, éste constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional quinta de la Ley 9/1987, de 12 de junio.

3. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la Ley 9/1987, de 12 de junio, y los Estatutos de las Organizaciones Sindicales.

4. Los representantes de los trabajadores podrán nombrar a tres representantes en la comisión informativa de Recursos Humanos y Personal, con voz y sin voto, para los temas laborales, o que tengan repercusión en los mismos.

5. Asimismo, podrán nombrar igual número de miembros para asistir con voz y sin voto a cualesquiera otras comisiones en las que se vayan a tratar temas que tengan repercusión en temas laborales.

6. Con el fin de facilitar la labor de los representantes de los trabajadores en la comisión informativa de Recursos Humanos y Personal, se facilitará el orden del día y el expediente de los asuntos a tratar con una antelación de al menos dos días hábiles.

Art. 52. *Representación del personal laboral.*—1. El órgano de representación de los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de este convenio colectivo es el comité de empresa, que ostentará la representación colectiva del personal laboral incluido en su ámbito de aplicación.

Art. 53. *Derechos e infraestructura del comité de empresa.*—1. El comité de empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrá los siguientes derechos:

- a) El comité de empresa dispondrá de un local adecuado y apto para desarrollar las actividades propias de su representación, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario, material informático y de oficina, así como la utilización de fotocopiadora, todo ello en las condiciones que presupuestariamente sea preciso y teniendo en cuenta el carácter prioritario del servicio público que presta el Ayuntamiento y que obliga a dar prioridad a aquellas acciones que sirvan al conjunto de los ciudadanos.
- b) Se facilitará al comité de empresa los tablones de anuncios necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.
- c) Recibir información periódica sobre la evolución del empleo en el ámbito del comité de empresa.
- d) Servir de cauce de información sobre evolución de programas y proyectos que tenga previstos realizar el Ayuntamiento y que puedan modificar las condiciones de trabajo.
- e) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya al comité de empresa en el presente convenio.

Los miembros de los comités de empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de cuarenta horas, para poder ejercer su función de representación. La gestión de los mismos corresponderá a las diferentes secciones sindicales.

La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar previamente su número así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

Las secciones sindicales podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

2. Las reuniones convocadas por el Ayuntamiento no se computarán a efectos de crédito horario entendiéndose que las mismas son función representativa para los miembros del comité de empresa.

3. El comité de empresa tendrá las competencias establecidas en la legislación vigente.

Art. 54. *Garantías de los representantes del personal laboral.*—Los miembros del comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores, disfrutarán según lo establecido en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves, o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, por el comité de empresa.
- b) No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones desde el momento de la proclamación como candidato hasta cuatro años después de concluido el mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del empleado en el ejercicio de su representación, sin per-

juicio, por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

- c) Expresar colegiadamente, si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, los documentos de interés laboral o social.
- d) Ningún miembro del comité de empresa podrá sufrir discriminación en los derechos que como empleado tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

Art. 55. *Reuniones del personal laboral.*—1. El comité de empresa, las secciones sindicales o un número de trabajadores/as (no podrá ser inferior al 20 por 100) podrán convocar reuniones y asambleas en los centros de trabajo siempre que no afecte a la prestación de servicios y se comunique, al menos, con veinticuatro horas de antelación.

2. Asimismo, el comité de empresa o las secciones sindicales podrán convocar asambleas en los centros de trabajo dentro del horario laboral, y previa autorización de la Concejalía de Recursos Humanos, en las condiciones siguientes:

- a) Únicamente se concederá autorización hasta un máximo de cincuenta horas anuales, de las cuales veinticinco correspondarán al comité de empresa y junta de personal y veinticinco a las secciones sindicales.
- b) En ningún caso la realización de estas asambleas debe perjudicar a la prestación de servicios. La denegación por este motivo deberá ser por escrito y motivada.
- c) El preaviso de convocatoria deberá presentarse ante la Concejalía de Recursos Humanos del centro con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por el Ayuntamiento y adecuados a tal fin. Los convocantes de las asambleas garantizarán en todo momento el orden de las mismas.

Se facilitará la reunión en aquellas horas en las que coincidan mayor número de trabajadores, convocándose preferentemente fuera del horario de atención al público.

Art. 56. *Representación sindical.*—1. La representación sindical en el ámbito de este convenio colectivo estará integrada por las secciones sindicales que constituyan los sindicatos de acuerdo con sus Estatutos, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y el presente convenio colectivo.

2. Las secciones sindicales tendrán las competencias, funciones y garantías reconocidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el presente convenio colectivo, así como en el convenio colectivo 135 y en la recomendación 143 de la OIT.

3. Cada sección sindical será dotada de un local de uso exclusivo que les permita desarrollar su función representativa, así como a utilizar uno o varios tableros de anuncios en el centro de trabajo con el fin de facilitar la difusión de la información que pueda interesar a los respectivos afiliados o a los trabajadores en general.

4. Los/as trabajadores/as afiliados/as a un sindicato en el ámbito del Ayuntamiento de Parla, tendrán derecho a:

- a) Constituir secciones sindicales, conforme a lo que establezcan sus respectivos Estatutos.
- b) Celebrar reuniones, con un máximo de veinte horas anuales, previa notificación a la Corporación, recaudar cuotas sindicales a afiliados y distribuir información sindical sin interferir la actividad normal.
- c) Recibir la información que les remita el sindicato. Cada sección sindical constituida, con derecho a delegado sindical, deberá comunicar a la Corporación el nombre de éste así como sus representantes en ella. Todos los delegados sindicales dispondrán de las mismas garantías, derechos y obligaciones que los miembros del comité de empresa. El crédito horario del que dispone el delegado sindical podrá repartirse entre sus afiliados. Las secciones sindicales podrán estar presentes en cuantas reuniones estén los representantes de los trabajadores, con voz y sin voto, a los efectos de ase-

soramiento. Las secciones sindicales, serán informadas de cualquier expediente disciplinario sobre sus afiliados y podrán personarse en el expediente a petición propia. La Corporación municipal pondrá a disposición de las secciones sindicales los medios materiales necesarios para desarrollar sus funciones y proveerá de la misma información sindical que al comité unitario de trabajadores. Para todo lo no reconocido en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

- d) Una dotación de 451 euros anuales, actualizables con el índice de precios al consumo anual, para cada una de las secciones sindicales que hayan obtenido una representación del 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes en el comité de empresa.

Art. 57. *Cuota sindical.*—1. De conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, a requerimiento de cualquier sindicato, y previa conformidad de los trabajadores afectados, el Ayuntamiento descontará en la nómina mensual de éstos la cuota sindical que proceda y realizará la correspondiente transferencia en favor del sindicato, acompañada de la correspondiente relación nominal.

2. Para hacer efectivo dicho descuento deberá remitirse al Departamento de Recursos Humanos un escrito en el que conste expresamente la conformidad del empleado sobre la orden de descuento, el sindicato al que procede hacer la transferencia y el número de la cuenta corriente a la que debe hacerse la misma así como la cuantía de la cuota.

3. Para todo el período de vigencia del presente convenio colectivo se establece el número de tres liberados sindicales (empleados públicos y/o laborales).

Art. 58. *Solución de conflictos colectivos.*—1. Las partes que suscriben el presente convenio colectivo reconocen a la comisión paritaria como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos que se susciten en el ámbito del mismo.

En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del convenio colectivo que se plantee por cualquiera de las partes requerirá la previa remisión del mismo a la comisión paritaria.

Igual norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos que lo desarrollen.

2. En el caso de que la comisión paritaria no dé solución al conflicto, las partes podrán nombrar de mutuo acuerdo a uno o varios mediadores, los cuales formularán los correspondientes dictámenes. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador habrá de ser razonada y por escrito.

Las propuestas del mediador y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

3. En todo caso, las partes se someten al arbitraje obligatorio de la comisión Regional paritaria en los conflictos que puedan plantearse en el desarrollo de este convenio y en base a lo que establece el epígrafe 3 del Acuerdo Marco Regional en lo referente a las soluciones extrajudiciales de conflictos laborales siendo el órgano correspondiente y competente en primera instancia el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Capítulo 12

Relación de puestos de trabajo y Oferta de Empleo Público

Art. 59. *Relación de puestos de trabajo y Oferta de Empleo Público.*—El Ayuntamiento de Parla, con el espíritu de fomentar la estabilidad en el empleo, se compromete a asumir y a integrar los acuerdos que a tal efecto se recojan en el Acuerdo Marco Regional. La plantilla orgánica y la relación de puestos de trabajo aprobados y presupuestados por la Corporación constituyen la base sobre la que se establece la Oferta de Empleo Público anual.

Las vacantes que se produzcan en el Ayuntamiento por cualquier causa, así como las plazas de nueva creación, formarán la Oferta de Empleo Público que tendrá un carácter selectivo y se concentrará principalmente en aquellos sectores funcionales y de categorías profesionales que se consideren prioritarios en la línea de la consolidación del empleo temporal, convirtiéndolo en fijo en la medida que los puestos de trabajo atiendan necesidades o cometidos de carácter permanente y no coyuntural. Dichas Ofertas de

Empleo Público serán convocadas en todo caso con respeto a los límites que anualmente establezcan los Presupuestos Generales del Estado.

La Corporación tenderá a la normalización de la Oferta de Empleo Público con carácter anual (aprobación, publicación, desarrollo, contratación), sin perjuicio de lo dispuesto para los dos próximos años a que se refiere la Disposición Transitoria Primera.

En la elaboración de la Oferta de Empleo Público se estudiará la posibilidad de destinar un 3 por 100 de las plazas a trabajadores discapacitados, hasta conseguir un 2 por 100 sobre el conjunto de la plantilla.

Art. 60. *Traslados.*—Podrá concurrir a todos los concursos de traslados cualquier trabajador indefinido que lleve al menos un año de servicios prestados, contados desde su contratación, hasta el último día de presentación de instancias. Para poder ejercer este derecho tendrá que poseer la misma categoría profesional de la vacante. En cada caso se elaborará el oportuno baremo de méritos.

Dicho baremo será elaborado por el Departamento de Personal que lo someterá a la consideración de la comisión paritaria.

Art. 61. *Permutas.*—No existiendo causa razonable que lo impida, se autorizarán las permutas de los puestos de trabajo o turnos entre trabajadores de la misma categoría y nivel.

Art. 62. *Promoción interna.*—En la provisión de plazas por promoción interna la selección se realizará entre los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria que previamente será negociada por la mesa de empleo, mientras se elabore el reglamento a tal efecto.

El sistema de selección de promoción interna se proveerá mediante concurso-oposición, observando los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Art. 63. *Proceso de funcionarización.*—Durante la vigencia del presente convenio se procederá a realizar un estudio de la composición y estructura de la plantilla municipal, estudiándose la posibilidad, forma y plazos con vistas a iniciar un proceso de funcionarización de aquellas plazas sobre las que exista una previsión legal de que sean ocupadas por personal funcionario.

Art. 64. *Creación de nuevos puestos de trabajo.*—La Corporación adaptará su plantilla a las necesidades funcionales y organizativas de la misma, adoptándose las medidas oportunas para la creación de nuevos puestos de trabajo necesarios a través de la Oferta de Empleo Público correspondiente.

DERECHO SUPLETORIO

Art. 65. *Derecho supletorio.*—En lo dispuesto en el presente convenio colectivo se estará a lo contemplado en el Acuerdo Marco Regional FMM-Sindicatos, dando traslado de los mismos a través de la comisión paritaria establecida a tal efecto.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Debido a la acumulación de plazas en Oferta de Empleo Público de diversos ejercicios económicos, la Corporación se compromete a, durante la primera anualidad de vigencia del convenio, proceder a la Convocatoria de todas las plazas de Oferta de Empleo Público pendientes. Esta circunstancia, unida a las limitaciones derivadas de las Leyes Generales de Presupuestos en las ofertas de empleo público (tasa de reposición de efectivos) ha creado un número de nombramientos o contrataciones temporales que se han prolongado en el tiempo. A este respecto, las partes firmantes del presente convenio en el ámbito de sus respectivas competencias, procurarán siempre que ello sea posible legalmente, la introducción de mecanismos en los sistemas de provisión, de reconocimiento en las respectivas convocatorias las situaciones de los trabajadores que hayan desempeñado los puestos correspondientes los méritos adquiridos durante el tiempo de desempeño. Durante los años 2004 y 2005 se dará prioridad a las plazas contenidas en el Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 10 de noviembre de 2000.

Segunda.—Para los días acumulados con ocasión de la vigencia de los convenios 96-99, 2000-03, se ha producido una acumulación

de días de permiso anticipado a la jubilación como premio por absentismo laboral. Se establece la cantidad de cuarenta y ocho días de convalidación como máximo de permiso anticipado para todos aquellos trabajadores que acrediten haber cumplido los requisitos establecidos para este supuesto en los convenios 92-95, 96-99 y 2000-03. Este derecho operará en los mismos términos y con las mismas condiciones que tuvieron en ese momento. En todo caso los acumulados con esta fórmula serán acumulables a los que se devenguen en aplicación del artículo 46 del presente acuerdo. Esta cláusula no es de aplicación a aquellos trabajadores que hubieren solicitado los días de dispensa contemplados en los acuerdos/convenios 96-99, 2000-03 con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogado el anterior convenio colectivo regulador de las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Parla y sus trabajadores municipales y todos cuantos otros acuerdos de esta índole hayan sido pactados por el Ayuntamiento y sus trabajadores que contravengan lo dispuesto en el presente.

DISPOSICIÓN FINAL

Primera. *Entrada en vigor.*—El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su aprobación por el órgano municipal correspondiente, excepto las cláusulas económicas que retrotraen sus efectos al día 1 de enero de 2004, todo ello sin perjuicio de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y de su remisión a los órganos correspondientes (Autoridad Laboral, Comunidad de Madrid y Delegación del Gobierno en Madrid).

ANEXO I

VESTUARIO

Grupo I

Conductores/as (SMT).
Conserjes/as.
Cementerio.
Notificadores/as.
Inspectores/as.

Anual:

Verano:

- Una bata azul marino (sólo conserjes colegio público).
- Dos pares calcetines negros o pantys si falda.
- Un pantalón o falda azul marino.
- Dos camisas manga corta azul claro.
- Un jersey azul marino pico.

Invierno:

- Dos pares calcetines negros o medias si falda.
- Una americana azul marino (conductores SMT una cazadora).
- Un pantalón o falda azul marino.
- Dos camisas manga larga azul claro.
- Una corbata negra.

Bianual:

- Una anorak.
 - Un par de guantes (sólo notificadores e inspectores).
- Personal de cementerio: Un mono de invierno (plastificado) y un mono de verano y guantes (plástico duro).

Personal de limpieza

- Una bata o mono azul claro.

Imprenta y almacén

Verano:

- Dos batas o monos azules claros.

Invierno:

- Dos batas o monos azules claros.

Monitores/as natación y socorristas

- Un bañador.
- Dos camisetas manga corta.

Monitores/as deportivos

- Verano:
- Un chándal.
- Invierno:
- Un chándal.

Médicos y ATS

- Dos batas blancas o pijamas.

Personal de calle

- Nota: Dentro se incluyen jardineros de color verde oscuro y deportes de blanco.

Verano:

- Un pantalón azul, blanco o verde.
- Dos camisas manga corta gris, blanco o verde.
- Un mono.

Invierno:

- Dos pantalones pana azul o verde.
- Una cazadora pana azul o verde.
- Dos camisas manga larga gris o verde.
- Un jersey.

Bianual:

- Un anorak (también para cinco técnicos) trianual.
- Un traje de agua.
- Una gorra verano.
- Una gorra invierno.

Vestuario seguridad (unidades)

Seis equipos anticorte (poda):

- Guantes de cuero anticorte.
- Chaquetas anticorte.
- Pantalones anticorte.
- Veintidós chalecos reflectantes.

Bianual:

- Tres monos goma herméticos completos (desatracos).
- Nota: Los cerrajeros recibirán en verano dos pantalones, dos camisas de manga larga y una cazadora.

ANEXO II

COMPLEMENTOS SALARIALES

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, o de la permanencia de las circunstancias indicadas, por lo que no tendrán carácter consolidable. Las relaciones de puestos de trabajo de personal laboral incluirán las cuantías de estos complementos para cada anualidad.

- a) Complemento de puesto: Son aquellos que deben percibir los trabajadores cuando las características de su puesto de trabajo comporten concepción distinta de la considerada con carácter general para determinar el salario base de los grupos profesionales, según las definiciones dadas a los mismos en el presente convenio.
- b) Complemento de guardias: Son aquellos que deben percibir los trabajadores que adscritos a los servicios de guardias del Departamento de Servicios Generales mientras las mismas se realicen. Su régimen de percibo es mensual si bien el tiempo de permanencia en este servicio es el indicado con carácter general en los cuadrantes.
- c) Complemento de disponibilidad: Retribuye la prestación del trabajo en régimen de flexibilidad horaria, mañana y/o tarde, para adaptar los tiempos de trabajo a las especiales características de determinados servicios.
- d) Complemento de turnicidad: Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos, cuando así se establezca.
- e) Complemento de nocturnidad: Retribuye el trabajo realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana,

salvo cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

- f) Complemento de toxicidad y penosidad: Retribuye aquellos trabajos realizados en circunstancias de especial penosidad o en contacto permanente con sustancias tóxicas tales como basuras, sustancias químicas, productos farmacológicos, etcétera, siempre que los mismos no vayan asociados a su categoría profesional.
- g) Complemento de productividad: El régimen de este Complemento además de lo previsto en el presente convenio tendrá las mismas características (cuantía, distribución, objetivos) que el de los empleados públicos (artículo 7 del Real Decreto 861/1986).

ANEXO III

PLAN DE PENSIONES

En relación con el plan de pensiones que se establece en el apartado anterior y además de las cantidades pactadas para el año 2001, por un importe de 32.000.000 de pesetas, el Equipo de Gobierno en los términos del informe de Intervención de fecha 31 de diciembre de 2000 reconoce la deuda acumulada en el período 1992-1999, de 106.000.000 de pesetas, que añadidos a los 32.000.000 de pesetas, presupuestados en el año 2000, constituyen un fondo por importe de 138.000.000 de pesetas, como montante del plan hasta el 31 de diciembre de 2001, comprometiéndose a destinar de forma prorrateada al Plan de Pensiones a lo largo de los siguientes quince años la cantidad resultante de dividir 138 por 15, dando comienzo a esta amortización a partir de los Presupuestos Municipales para el año 2001, si éstos existieran, o a partir del año 2002. Tal como se señala con anterioridad, y sin perjuicio de lo señalado en el punto anterior, el Ayuntamiento aportará a cada trabajador participe en el Plan de Pensiones la cantidad indicada en el artículo 45.b) del presente convenio.

- a) Del referido plan de pensiones serán titulares todos los empleados municipales afectados por el acuerdo de condiciones para el personal empleado público y convenio colectivo para el personal laboral.

— Este plan será promovido por el Ayuntamiento y tendrá como beneficiarios a los trabajadores y empleados públicos incluidos en su ámbito de aplicación.

ANEXO IV

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE PARLA**PREÁMBULO**

El comité considera la salud y seguridad de los trabajadores como un objetivo prioritario en el marco de las relaciones laborales, que precisa el esfuerzo y participación de todas las partes implicadas (Administración y representantes de los trabajadores), todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de prevención de riesgos, seguridad y salud que corresponden en la legislación vigente a la empresa.

El Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio, por la que se adapta la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y el Real Decreto 39/1997, de 8 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, se constituye como el marco legislativo de cumplimiento del deber de seguridad y salud de los trabajadores públicos.

El capítulo V de dicha resolución establece la creación del órgano denominado comité de seguridad y salud, sus competencias, composición y establece la posibilidad de que el mismo adopte sus propias normas de funcionamiento, expresión de lo cual, es el presente Reglamento de funcionamiento.

El presente reglamento se acuerda entre los delegados de prevención y los representantes del Ayuntamiento de Parla que constituyen el comité de seguridad y salud.

Artículo 1. *Objeto*.—El comité de seguridad y salud del Ayuntamiento de Parla es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones relacionadas con la seguridad y salud de los trabajadores que presten servicios en cualquiera de las modalidades (empleo públicos y laborales), así como de sus Organismos públicos vinculados al Ayuntamiento o dependientes de él, en materia de prevención de riesgos.

De igual forma el comité de seguridad y salud velará por el grado de cumplimiento de la legislación de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en aquellas empresas que contraten con el Ayuntamiento de Parla en cualquiera de las modalidades previstas en la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

Art. 2. *Composición del comité de seguridad y salud*.—El comité de seguridad y salud se compone por los representantes del Ayuntamiento y por los delegados de prevención de forma paritaria.

Todos los miembros del comité de seguridad y salud tendrán voz y voto en igualdad de condiciones. Las partes podrán acudir a las reuniones con asesores externos.

A las reuniones del comité de seguridad y salud podrán asistir, con voz, pero sin voto, los delegados sindicales.

Art. 3. *El presidente y el secretario*.—El presidente del comité de seguridad y salud recaerá en el alcalde-presidente o persona en quien éste delegue, y el del secretario será designado por mutuo acuerdo de las partes.

Son funciones del presidente:

- a) Llevar la responsabilidad en todo lo concerniente al cumplimiento de la normativa en los aspectos que hacen referencia al comité de seguridad y salud laboral.
- b) Convocar las reuniones ordinarias o extraordinarias.
- c) Fomentar la colaboración de todos los responsables de departamentos, secciones y áreas de gestión, en la observancia y en la práctica de las medidas de seguridad y prevención en general.
- d) Dirigir los debates y ejercitar las facultades precisas para el adecuado desarrollo de las sesiones, procurando obtener acuerdos.
- e) Realizar el seguimiento del grado de cumplimiento de los acuerdos alcanzados por el comité de seguridad y salud.

Son funciones del secretario:

- a) Redacción de las actas de las reuniones, las cuales en el plazo de veinte días habrán de ser firmadas por sus componentes.
- b) Comunicar en cualquier momento a la presidencia del comité de seguridad y salud laboral los temas que se consideren de carácter urgente.
- c) Llevar el archivo y la correspondencia referente a todos los asuntos de competencia del comité de seguridad y salud.
- d) Elaborar el orden del día conjuntamente con el presidente.
- e) Entregar la documentación a los miembros del comité con el tiempo necesario para su estudio.

Art. 4. *Funciones*.—El comité de seguridad y salud, como órgano de participación para la consulta regular y periódica de la seguridad y salud, conocerá de todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención de la empresa y específicamente de las siguientes cuestiones:

- a) La identificación de los riesgos que deben ser objeto de evaluación y control.
- b) El impulso en la elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de los planes y programas de prevención.
- c) Observar el cumplimiento de las normas establecidas en materia de prevención de riesgos laborales.
- d) Establecimiento sistemático del control/evaluación del Plan de Prevención y el resto de actividades preventivas.
- e) Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las partes.
- f) El diseño de los programas de vigilancia de la salud adoptados a los riesgos y la evaluación de sus resultados con las limitaciones previstas en el artículo 22.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- g) Recibir periódicamente información de datos estadísticos sobre enfermedades profesionales, enfermedades repetiti-

vas y accidentes de trabajo, así como índices sobre absentismo por enfermedad, con el fin de identificar eventuales riesgos, de la Inspección de Trabajo u otras entidades.

- h) Interesar a los trabajadores de la conveniencia de realizar los reconocimientos médicos.
- i) Recepcionar sugerencias, quejas y propuestas.
- j) Establecer métodos de información sobre los riesgos laborales a todos los trabajadores, impulsando los planes de formación específicos que en cada momento sean necesarios para los trabajadores y delegados de prevención. Lo anterior será también aplicable cuando se realicen cambios de puestos de trabajo.
- k) Disponer de cualquier informe emitido por organismos oficiales o departamentos técnicos relacionados con seguridad y salud laboral.
- l) Conocer e informar la programación anual de los servicios de prevención.
- m) Solicitar la intervención y el asesoramiento del Servicio de Prevención ante problemas específicos.
- n) Realizar una memoria anual de actividades realizadas.
- o) Realizar las peticiones correspondientes a los órganos pertinentes de las necesidades en materia presupuestaria necesarias para llevar a cabo las acciones a emprender por el comité.
- p) Adaptar en los casos de riesgo inminente para la seguridad de los trabajadores las medidas de paralización de trabajos u otras medidas cualesquiera que fueran necesarias para la prevención. Esta posibilidad podrá adaptarse con la presencia de, al menos, dos miembros del comité de seguridad y salud, uno de la parte de los delegados de prevención y otro de la empresa dando cuanta inmediatamente de las medidas adoptadas a la comisión.

Art. 5. *Sesiones del comité de seguridad y salud*.—El comité de seguridad y salud se reunirá trimestralmente con carácter ordinario y siempre que lo solicite al menos un tercio de las partes (entendiendo por partes expresa o trabajadores).

Se reunirá el comité de seguridad y salud con carácter extraordinario en los siguientes supuestos:

- Accidentes o daños graves.
- Incidentes con grave riesgo.
- Sanciones por incumplimiento impuestas por la Autoridad Laboral.

Art. 6. *Convocatorias y actas*.—Las reuniones del comité de seguridad y salud se convocarán por escrito con setenta y dos horas de antelación.

En dicha convocatoria se determinará el lugar, día y hora fijados así como la indicación del orden del día. Todos los miembros tendrán acceso previo a la información y documentación a tratar en la reunión, así como a solicitar los datos que considere necesarios para la misma.

No obstante lo anterior, podrán ser objeto del tratamiento y acuerdo aquellos asuntos que, sin estar incluidos en el orden del día, puedan ser declarados urgentes.

El quórum para validar la constitución del comité, será el de la asistencia de al menos la mayoría de cada una de las partes.

El secretario cursará las convocatorias y levantará acta de cada reunión recogiendo en ella todos los asuntos tratados y los acuerdos adoptados, así como los puntos en los que no se haya llegado a acuerdo y los motivos de discordia.

Art. 7. *Acuerdos del comité*.—Los acuerdos del comité requerirán para su validez el voto favorable de la mayoría simple de los presentes en el mismo, pudiéndose hacer constar en el acta la manifestación contraria al acuerdo adoptado y los motivos del mismo.

Si hubiera desacuerdo se remitirá la decisión a los órganos superiores de la Administración en materia de seguridad y salud.

Art. 8. *Deber de confidencialidad*.—Será de aplicación en materia de sigilo para los delegados de prevención lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las informaciones a las que pudieran tener acceso como consecuencia de su actuación.

Art. 9. *Crédito horario*.—Tendrán la consideración de trabajo efectivo y, por tanto, no computará como crédito horario con cargo a lo previsto en el número 68.e) del Estatuto de los Trabajadores,

en la letra d) del artículo 11 de la Ley 9/1987 de Órganos de Representación, y en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el tiempo dedicado a las reuniones del comité de seguridad y salud, así como el tiempo dedicado a la realización de las tareas encomendadas por dicho comité, y demás funciones de los delegados de prevención amparadas por la Ley.

Art. 10. *Modificaciones del presente Reglamento.*—Atendiendo a las normas de convocatoria, quórum y validez de los acuerdos adoptados por el pleno del comité, se establece la posibilidad de modificación del presente Reglamento, en consonancia con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 11. *Remisión al convenio colectivo.*—El presente Reglamento será incluido como anexo al acuerdo/convenio colectivo del Ayuntamiento de Parla.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera.—El presente Reglamento de funcionamiento entrará en vigor en el momento en que sea refrendado por el Ayuntamiento Pleno.

ANEXO V

ACUERDO DE CALENDARIOS LABORALES DE PERSONAL DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS

Habida cuenta la situación especial que concurre en el colectivo de recogida de residuos sólidos cuyo trabajo se realiza bajo circunstancias especiales, se reconoce a los trabajadores adscritos a este servicio la posibilidad de adaptar su jornada laboral a las necesidades del mismo. Esta cuestión posibilitará a los trabajadores, mientras se mantengan las actuales circunstancias y particularmente en los años de vigencia del presente convenio, finalizar su jornada laboral diaria, aunque la misma no alcance los límites establecidos en el presente convenio, en el momento en el que se encuentre totalmente recogidos los residuos sólidos existentes en la ruta asignada. De igual forma, si por circunstancias especiales no fuera posible la recogida de la ruta completa en el horario establecido, los trabajadores adscritos a la misma la completarán sin que ello suponga compensación horaria posterior a su favor.

(03/16.159/05)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 28 de junio de 2005, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de "Limpieza de Edificios y Locales", suscrito por AELMA, ASPEL y CC OO (código número 2802585).

Examinado el texto del convenio colectivo del sector de "Limpieza de Edificios y Locales", suscrito por AELMA, ASPEL y CC OO el día 1 de junio de 2005, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, 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 28 de junio de 2005.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE "LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES" DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA LOS AÑOS 2005, 2006 Y 2007

Capítulo 1

Normas de configuración del convenio

Artículo 1. *Partes firmantes.*—Las partes firmantes de este convenio son, de una parte, la Asociación de Empresarios de Limpieza de Madrid (AELMA) y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), y de otra, la Federación Regional de Actividades Diversas de Comisiones Obreras de Madrid. Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación para la negociación y firma del presente convenio.

Art. 2. *Ámbito de aplicación funcional.*—Este convenio regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualesquiera que sea la forma jurídica que adopten, que desarrollen la actividad de limpieza de edificios y locales, aun no siendo ésta su actividad principal.

Art. 3. *Ámbito de aplicación territorial.*—El presente convenio es de carácter provincial, siendo su ámbito territorial el de la Comunidad de Madrid.

Art. 4. *Ámbito de aplicación personal.*—Afectará este convenio a todos los trabajadores sin exclusiones y a todos los empresarios, tanto si son personas físicas como jurídicas, incluidos en los ámbitos funcional y territorial establecidos en los artículos anteriores.

Art. 5. *Ámbito de aplicación temporal.*—Este convenio se pacta con una duración temporal de tres años, siendo su fecha de entrada en vigor el 1 de enero de 2005 y finalizando su vigencia, por tanto, el 31 de diciembre de 2007.

Art. 6. *Denuncia y prórroga.*—La denuncia del presente convenio habrá de realizarse, al menos, con tres meses de antelación a su término o prórroga en curso. Habrá de formalizarse por escrito y dirigirse a todas las partes negociadoras que lo suscribieron.

Estarán legitimadas para formularla las mismas representaciones que están negociando, de acuerdo con el artículo 87.2, 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha legitimación, que no se supondrá, tendrá que acreditarse fehacientemente por la parte denunciante en el momento de formular la denuncia del convenio.

En caso de prórroga de un año llevará consigo un incremento salarial equivalente al aumento del índice de precios al consumo en su conjunto nacional de los doce meses anteriores.

Art. 7. *Comisión paritaria y adhesión al Instituto Laboral.*—En el plazo máximo de un mes a contar desde la firma del presente convenio, se creará una comisión paritaria constituida por representantes de las organizaciones empresariales y sindicato firmante del convenio. La función de la comisión paritaria será la de interpretación y aplicación del texto articulado del convenio.

Composición: La comisión paritaria estará formada por cuatro vocales, como máximo, por cada parte, más cuatro suplentes por cada una de ellas. Las partes podrán ir acompañadas de asesores en número máximo de tres por cada una de ellas, y designarán un presidente y un secretario que tomará nota de lo tratado y levantará acta.

La comisión paritaria se reunirá cuando alguna de las partes lo solicite. La convocatoria de la comisión paritaria se efectuará mediante escrito, que se enviará a los miembros con siete días de antelación, donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día de la misma.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Capítulo 2

Iniciación, determinación y organización del trabajo

Art. 8. *Ingreso.*—El ingreso del personal en las empresas se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación en el momento de la contratación.