

10. Otras informaciones: Las proposiciones se presentarán en sobres cerrados y firmados por el licitador o persona que le represente, debiendo figurar en el exterior de cada uno de ellos el número de referencia y la denominación del contrato, el nombre y apellidos del licitador o razón social de la empresa y su correspondiente NIF o CIF, teléfono y fax. El número y denominación de los sobres se determinan en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares. En su interior se hará constar una relación numérica de los documentos que contienen.

11. Gastos de anuncios: Los gastos de los anuncios serán de cuenta del adjudicatario.

12. Fecha de envío del anuncio al "Diario Oficial de la Unión Europea" (en su caso): ...

13. Página web donde pueden consultarse y obtenerse los pliegos: http://www.madrid.org/psga_gestiona

Hágase público para general conocimiento.

Madrid, a 13 de junio de 2005.—El Gerente del Servicio Regional de Bienestar Social, Gonzalo Quiroga Churruga.

(01/1.728/05)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 19 de abril de 2005, de la Dirección General de trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Rascafría (código número 2811712).

Examinado el texto del convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Rascafría, suscrito por la comisión negociadora el día 21 de enero 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 el 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 19 de abril de 2005.—El Director General de Trabajo, PS (Orden 750/2005 de 9 de febrero), el Subdirector General de Trabajo, Fernando González Maycas.

CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE RASCAFRÍA

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Rascafría ha sido negociado y firmado por los representantes sindicales de la Unión General de Trabajadores de un lado, y de otro, por la representación del Ayuntamiento de Rascafría, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Finalidad*.—El presente convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Rascafría.

Art. 2. *Ámbito de aplicación personal*.—El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores laborales del Ayun-

tamiento de Rascafría y de cualquier Organismo Autónomo dependiente de él, sea cual fuere su régimen de contratación laboral.

Art 3. *Ámbito de aplicación territorial*.—Las normas contenidas en el presente convenio, serán de aplicación a todos los trabajadores del Ayuntamiento de Rascafría y cualquier Organismo Autónomo dependiente de él, en todas las dependencias municipales, así como en las actividades desarrolladas que precisen desplazamientos de trabajadores por todo el territorio nacional e internacional.

Art 4. *Ámbito temporal*.—La duración del presente convenio será desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2008, excepto en los temas que se especifican a continuación, cuya negociación se efectuará anualmente:

- Los incrementos retributivos (revisión salarial).
- La valoración y clasificación de los puestos de trabajo.
- La jornada y horarios.
- El fomento de empleo y las jubilaciones, horas extraordinarias, plazas vacantes, suplencias, participación en la Oferta de Empleo Público.
- Cuantía y distribución de los fondos adicionales.
- Planes de formación.

El presente convenio entrará en vigor desde el momento de la firma de las partes, y sus efectos económicos lo serán a partir del 1 de enero de 2005. Si la aprobación del pacto fuera posterior a dicha fecha, se aplicará los efectos económicos con carácter retroactivo.

La revisión salarial será la pactada en la negociación, salvo que la revisión prevista en el acuerdo marco regional supere dicho pacto, en cuyo caso la revisión salarial para los empleados públicos del Ayuntamiento de Rascafría será la pactada en el acuerdo marco regional y siempre con respeto a las previsiones de la LGPE.

El presente convenio podrá ser denunciado por escrito por alguna de las partes firmantes. No obstante, será de aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro convenio que lo sustituya, tanto en sus cláusulas normativas como en sus cláusulas obligacionales.

Si ninguna de las partes hiciera uso de la facultad de revisar el convenio, éste se entenderá prorrogado por años naturales, pudiendo denunciarse el último trimestre de cada prorroga.

Art. 5. *Indivisibilidad del acuerdo*.—Las condiciones pactadas en el presente convenio, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica será considerado global y conjuntamente. (Se considerará texto global del convenio, el articulado, disposiciones anexas y tablas salariales, y posibles modificaciones pactadas por la comisión paritaria).

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

Capítulo 2

Art. 7. *Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio*.—Se constituirá una comisión de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio formada paritariamente por dos representantes del Ayuntamiento y dos representantes de los trabajadores (delegados de personal).

Art. 8. *Funciones*.—Son funciones de la comisión paritaria:

- Interpretación de aquellos puntos del convenio en que sea necesaria una mayor explicación o concreción.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Control en el cumplimiento de los plazos marcados.
- Conciliación facultativa en los problemas colectivos.
- Todas aquellas otras tareas que le encomienda el presente convenio.
- Asimismo, la comisión paritaria entenderá de los asuntos relacionados con empleo, salud laboral, formación y reciclaje y acción social.

Art. 9. *Régimen de sesiones y acuerdos*.—La comisión paritaria se reunirá una vez cada dos meses, con carácter ordinario, y con carácter extraordinario siempre que sea convocada con setenta y dos horas de antelación. Cuando exista un motivo urgente podrá convocarse con tan solo veinticuatro horas de antelación.

La convocatoria la realizará el presidente, a petición de cualquiera de las partes. El presidente será el alcalde o persona en quien delegue, y nombrará un secretario de la comisión que levantará acta de todas las sesiones, debiéndose aprobar la misma al inicio de la siguiente sesión.

Art. 10. *Publicidad y obligatoriedad de acuerdos.*—Los acuerdos adoptados por la comisión paritaria que supongan interpretación o modificación de tenor literal del convenio, deberán ser publicados en el tablón de anuncios que al efecto se determine, al objeto de que sea conocido por toda la plantilla de trabajadores.

Asimismo, también deberán ser comunicadas dichas interpretaciones y/o modificaciones a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid, para que proceda a su inscripción y publicación, tal y como establece el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Los acuerdos así adoptados se considerarán desde la fecha de su adopción anexos al convenio, y formarán parte del mismo.

Capítulo 3

Tiempo de trabajo

Art. 11. *Calendario laboral.*—El calendario laboral será el que determine la Administración Central y Autonómica para la Comunidad de Madrid.

Se disfrutarán dos días de puente al año, que no coincidan en sábado, para lo que se establecerán varias fechas repartiéndose la plantilla su disfrute en cada servicio, sin que suponga detrimento del mismo.

Todo el personal laboral dispondrá de siete días laborales de libre disposición, pudiéndolos disfrutar de forma continuada o partida a conveniencia del trabajador, siempre antes del 30 de enero del año siguiente al del curso. Dichos días, no pueden ser acumulables ni a vacaciones ni a puentes cuando cause trastorno al normal servicio de las dependencias municipales del Ayuntamiento.

Art. 12. *Jornada laboral.*—La jornada laboral será de treinta y cinco horas semanales.

Durante las fiestas patronales del mes de agosto, los servicios que lo permitan permanecerán cerrados y se establecerá un calendario de trabajos para los servicios imprescindibles.

Art. 13. *Horarios.*—Los distintos horarios para cada servicio se regularán en comisión paritaria.

Dependiendo de las necesidades del servicio se tenderá a jornada continuada para todos. Para los servicios que en invierno tengan jornada partida, se establecerá la posibilidad de que en verano hagan jornada continua, previa deliberación y acuerdo de la comisión paritaria, que se reunirá a tal efecto antes del 1 de mayo.

Durante la jornada, los trabajadores tendrán derecho a una pausa diaria de veinte minutos, no pudiendo disfrutarse ningún minuto más ni al comienzo ni al final de dicha pausa.

Art. 14. *Descanso semanal.*—En general el descanso semanal consistirá en dos días ininterrumpidos, que coincidirán en sábado y domingo, salvo en los casos que por necesidades del servicio no sea posible. Al personal que trabaje en días festivos le corresponderá una compensación de un día y medio por festivo trabajado.

Art. 15. *Vacaciones*

- a) Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta días naturales. Se disfrutarán, a petición del trabajador, durante todo el año, pero preferentemente entre los meses de junio a septiembre, pudiéndose distribuir en quincenas o meses completos, acomodándose el calendario de mutuo acuerdo por la comisión paritaria antes del 1 de abril de cada año. Se procurará adecuar el calendario de vacaciones con el fin de que no se produzcan coincidencias en los mismos departamentos, que afecten al normal funcionamiento de los mismos.
- b) Se añadirán los siguientes días a las vacaciones, según años de servicio, atendiendo al siguiente cuadrante:
 - Un día más a partir de quince años de servicio.
 - Dos días más a partir de veinte años de servicio.
 - Tres días más a partir de veinticinco años de servicio.
 - Cuatro días más a partir de treinta años de servicio.

- c) Todo aquel trabajador que no alcanza un año de servicio disfrutará de la parte proporcional que le corresponda.
- d) Las vacaciones no podrán comenzar en los días en de descanso semanal del trabajador ni en domingo ni en festivo.
- e) Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico. Deberán disfrutarse dentro del año natural, preferentemente entre los meses de junio a septiembre, y no podrán ser acumuladas para el siguiente, salvo deliberación y decisión de la comisión paritaria.
- f) Los trabajadores que por necesidades del servicio tuvieran que disfrutar sus vacaciones anuales fuera del período comprendido entre el 1 de junio al 30 de septiembre, disfrutarán de treinta días naturales y una compensación económica de 481 euros o cuarenta días naturales (o la parte proporcional). Los trabajadores adscritos a servicios que cierren durante los meses del período estival, harán coincidir sus vacaciones con dicho cierre.

Capítulo 4

Permisos, licencias y excedencias

Art. 16. *Permisos retribuidos.*—Los trabajadores, comunicándolo con antelación de veinticuatro horas, salvo en los casos de urgencia o fuerza mayor y con justificante posterior, podrán no acudir al trabajo sin ningún tipo de descuento en sus retribuciones por las causas y el tiempo que se indican a continuación:

16.1. Por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales en el municipio de Rascafría y Madrid o provincia, cinco días naturales si es en otro lugar, y ocho días naturales si es fuera de la península. Estos días podrán ser ampliados descontándose de las vacaciones del trabajador.

A tenor del Código Civil:

Se considera de primer grado de consanguinidad: Cónyuges, padres e hijos.

Segundo grado de consanguinidad: Abuelos, nietos y hermanos, Primer grado de afinidad: Suegro, yerno y nuera.

Segundo grado de afinidad: Cuñados. Se entiende por convivencia de hecho, las que se justifiquen con certificado de convivencia y alta en la declaración de situación familiar que se acredite ante el Ayuntamiento.

16.2. Por matrimonio se concederá un permiso de dieciséis días naturales.

16.3. Por nacimiento de un hijo o adopción legal reconocida, tres días.

16.4. Por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día si es en Madrid o provincia, tres días si es fuera de la provincia y cinco días si es fuera de la península.

16.5. Los días 24 y 31 de diciembre y sábado de las fiestas patronales, permanecerán cerrados los servicios, siempre y cuando las necesidades del Ayuntamiento así lo permitan. El personal que deba trabajar estos días, los disfrutará en dos días en otras fechas que solicitará por escrito.

16.6. El/la trabajador/trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora diaria de trabajo que podrá dividir en dos partes, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses, pudiendo sustituir este derecho con una reducción de la jornada laboral con el mismo fin.

16.7. La trabajadora municipal tendrá derecho a una licencia por gestación y alumbramiento de ciento veinte días naturales de duración acumulables al período de vacaciones cuando éstas necesariamente coincidan con la licencia por alumbramiento.

El padre podrá hacer uso de esta licencia en lugar de la madre. La trabajadora en estado de gestación será trasladada del puesto de trabajo siempre que su permanencia en él suponga riesgo para la vida o integridad del feto o la suya propia.

16.8. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución

judicial por la que se constituye la adopción. La duración será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

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

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

La trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a permiso retribuido para asistir a la preparación al parto, en los casos en que no sea posible la asistencia fuera del horario laboral y se acredite mediante certificado médico.

La trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias.

El trabajador o la trabajadora municipal con hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones. Sólo en caso de que la madre no haga uso de este derecho, podrá el trabajador que tenga un hijo menor de nueve meses solicitar que se le conceda dicha pausa de una hora. Según Ley 39/1999.

16.9. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica del trabajador, así como de familiares a su cargo en casos imprescindibles, tanto del médico de cabecera como de especialidades cuando no sea posible acudir fuera de las horas de trabajo, presentando siempre justificación del hecho.

16.10. Por deberes públicos de carácter inexcusable, ordenados por la autoridad competente, el tiempo legal indispensable.

16.11. Por exámenes relacionados con estudios oficiales o convocados por organismos públicos, el día de celebración del examen.

16.12. Para asistencia a cursos profesionales relacionados con la promoción y reciclaje del trabajador, que sean convocados por el Ayuntamiento de Rascafría u otro organismo público.

16.13. Para asistencia a congresos o reuniones sindicales, los trabajadores elegidos por los mecanismos establecidos por las organizaciones sindicales correspondientes, con representación en el Ayuntamiento.

16.14. Por traslado o cambio de residencia habitual, dos días.

Art. 17. *Licencias con sueldo parcial y sin sueldo.*—17.1. Todo trabajador que lleve como mínimo doce meses de servicio, tendrá derecho, por causa justificada, a una licencia sin retribución por un plazo no superior a seis meses. En este tiempo no se cotizará a la seguridad social y no será computable a efectos de antigüedad. No se puede volver a solicitar nueva licencia sin sueldo hasta transcurridos tres años desde la última incorporación.

17.2. Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano o disminuido físico o psíquico, que no desempeñen ninguna otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

17.3. El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o persona enferma, incapacitada, etcétera, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo con la reducción proporcional de haberes, entre al menos una hora diaria y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Este derecho sólo podrá ser ejercido previa justificación documentada, y por uno de los cónyuges, caso que ambos sean trabajadores municipales. Según Ley 39/1999.

17.4. Los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La solicitud de los permisos no retribuidos previstos en los dos artículos anteriores deberá realizarse con una antelación mínima de treinta días naturales, salvo en los casos de urgencia debidamente justificados. En caso de que dicho permiso sea denegado por los motivos enumerados en el presente artículo la Concejalía de Personal deberá realizar la correspondiente notificación motivada al interesado en el plazo máximo de siete días desde la petición, la omisión de dicha comunicación en tiempo y forma se entenderá como aceptada la petición por parte de la Concejalía de Personal.

Art. 18. *Excedencias.*—18.1. *Excedencias voluntarias.*— Los trabajadores municipales que cuenten al menos con un año de servicio efectivo, no tengan pendiente de reintegro alguna cantidad de anticipo reintegrable ni estén sometidos a expediente disciplinario, tendrán derecho a una excedencia que no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco.

Esta excedencia se solicitará con quince días de antelación.

Durante el período en que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria, no percibirá remuneración de ningún tipo ni se le computará ese período a efectos de antigüedad.

El trabajador deberá solicitar su reingreso al menos con quince días de antelación al término del plazo solicitado, entendiéndose extinguida su relación laboral si no se produjese dicha solicitud.

El Ayuntamiento está obligado a reservar al trabajador excedente su puesto de trabajo durante el tiempo de duración de la excedencia.

El derecho a la excedencia voluntaria sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en el Ayuntamiento, no podrán disfrutar del permiso simultáneamente, se deberán ajustar a lo determinado por Ley. A los efectos laborales, este trabajador tendrá derecho a que se le compute toda la antigüedad durante el tiempo que permanezca en dicha situación, siempre que no exceda de tres años y a que se le reserve el puesto de trabajo.

18.2. *Excedencias por servicios especiales.*— Cuando un trabajador, fijo, fijo-discontinuo o fijo a tiempo parcial, sea nombrado o elegido para cargo público, político o de representación sindical, tendrá derecho a la excedencia por pase a la prestación de servicios especiales.

La duración de esta excedencia será por el tiempo de duración del nombramiento y el interesado deberá comunicar el reingreso quince días antes de su incorporación y dentro del mes siguiente a su cese en el cargo, entendiéndose extinguida su relación laboral si no se produjese dicha solicitud.

Estas excedencias se regirán por la normativa vigente aplicable. Para la concesión de una excedencia no deberá tener pendiente, el solicitante, cantidad alguna en concepto de anticipo reintegrable, salvo cancelación, ni estar sometido a expediente disciplinario.

Capítulo 5

Retribuciones

Art. 19. *Salarios.*—Para los años 2005-2008, el incremento anual de retribuciones del personal laboral se determinará con arreglo a lo que establezca cada año la respectiva LGPE.

19.1. *Fondos adicionales.*—El Ayuntamiento de Rascafría establece, para los años de vigencia del convenio colectivo, fondos adicionales suficientes, con el fin de reordenar el contenido de los puestos de trabajo, lograr la mayor adecuación de la jornada

laboral y para una mejor prestación de los servicios públicos, para adecuar las retribuciones complementarias del personal laboral.

Art. 20. *Antigüedad*.—Se fija cada trienio para todo el personal laboral adscrito al presente convenio colectivo en cuarenta y ocho euros.

Art. 21. *Pagas extraordinarias*.—Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, que aunque tengan devengo anual, les serán entregadas los meses de junio y diciembre. Los trabajadores que no trabajen la totalidad del año, se les abonará la paga prorrateada por el tiempo efectivo de trabajo.

Subclaves: Se mantienen las restantes subclaves en su actual regulación y cuantías. La comisión de seguimiento procederá a su estudio, regulación y sistematización, elevándose, en su caso, a su aprobación por el Ayuntamiento.

Art. 22. *Utilización del vehículo propio*.—Todo trabajador que por necesidades del servicio tenga que desplazarse, dispondrá de un vehículo adecuado que la Corporación pondrá a su servicio.

En el caso de utilizar vehículo propio, que en todo caso deberá ser autorizado por escrito, se le abonará al trabajador la cantidad de 0,18 euros por kilómetro realizado.

Art. 23. *Prolongación de jornada por fuerza mayor*.—En aquellos casos en que la jornada debiera prolongarse por averías, o causas análogas, el tiempo trabajado en exceso será compensado con tiempo libre o compensación económica, cuando las condiciones de trabajo así lo permitan, y pactado entre las partes. Se aplicará también en los casos que afecten gravemente al funcionamiento de los servicios municipales.

Art. 24. *Incapacidad temporal*.—En los supuestos de incapacidad temporal, el trabajador percibirá el 100 por 100 de la totalidad de sus percepciones, tanto en enfermedad común como en accidente laboral, salvo casos de negligencia manifiesta.

Art. 25. *Horas extraordinarias*.—El Ayuntamiento, haciendo uso de una política social solidaria, se compromete a reducir al máximo las horas extraordinarias, procurando eliminarlas totalmente.

No obstante, en caso de realizarse, será el trabajador quien elija la opción de su disfrute en abono de las mismas según en precio convenido en comisión paritaria o tiempo libre según el siguiente porcentaje:

- 1,75 horas extras normales diurnas.
- 2,00 horas extras en domingos y festivos diurnas.
- 2,25 horas extras nocturnas.
- 2,50 horas extras nocturnas en domingos y festivos.

En caso de emergencia manifiesta o necesidad, el trabajador estará obligado a realizarlas.

Capítulo 6

Derechos sociales

Art. 26. Todos los trabajadores que ocupen un puesto fijo de plantilla con más de un año de antigüedad en el Ayuntamiento tendrá los siguientes derechos:

- a) La jubilación voluntaria podrá obtenerse desde cinco años antes de la edad que la ley marque para la obligatoria, siempre que cumpla los requisitos legalmente establecidos para ello.
- b) Se establece una compensación económica por jubilación voluntaria para aquellos trabajadores que tengan un mínimo de siete trienios de antigüedad con arreglo a las siguientes tablas:
 - A los sesenta y cinco años: Una paga de una mensualidad de 1.323 euros (220.129 pesetas).
 - A los sesenta y cuatro años: Una paga de una mensualidad de 1.488 euros.
 - A los sesenta y tres años: Una paga de una mensualidad de 2.480 euros.
 - A los sesenta y dos años: Una paga de una mensualidad de 3.471 euros.
 - A los sesenta y un años: Una paga de una mensualidad de 4.797 euros.

Art. 27. *Préstamos*.—Se podrán solicitar préstamos por cuantía de dos meses de salario global, que será devuelto en 14 mensualidades.

La comisión paritaria estudiará los casos especiales que por razones sociales excedan en cuantía o período de amortización a los anteriores.

La Corporación concederá hasta un máximo de seis préstamos al mes, respetando prioridades y el orden en que hayan sido solicitados. No se concederá un nuevo préstamo sin tener amortizado el anterior.

Art. 28. *Anticipos*.—Se concederán anticipos hasta 300,51 euros, uno al mes sobre salario devengado, que será descontado en la primera nómina que sea posible.

Art. 29. *Asistencia jurídica*.—El Ayuntamiento estará obligado a prestar asistencia jurídica a sus empleados en los supuestos de conflictos surgidos con los ciudadanos como consecuencia de la prestación de sus servicios, previa solicitud del interesado.

Art. 30. *Privación del carné de conducir*.—En aquellos supuestos en que los trabajadores cuya categoría sea la de conductor, sufrieran la retirada de su carné de conducir por conflictos originados mientras prestan sus servicios, el Ayuntamiento estará obligado, salvo en caso de negligencia manifiesta, a adecuarlos a otro puesto de trabajo mientras dure esta eventualidad, sin que ello suponga merma de sus percepciones económicas básicas.

Art. 31. *Seguro de accidentes*.—El Ayuntamiento realizará las gestiones necesarias a fin de suscribir una póliza de seguro de accidentes, cuyas condiciones serán las siguientes:

- 60 por 100 de la prima: Aportación del Ayuntamiento.
- 40 por 100 de la prima: Aportación del trabajador.

Art. 32. Los trabajadores del Ayuntamiento podrán hacer uso de todas las instalaciones públicas municipales, de forma gratuita.

Capítulo 7

Salud laboral, seguridad y condiciones de trabajo

Art. 33. *Ropa de trabajo*.—Figura regulado en comisión paritaria.

La ropa de trabajo solo se utilizará durante el horario laboral. El no cumplimiento de esta norma dará lugar a la pérdida de este derecho durante la vigencia del convenio y la pertinente sanción económica.

Art. 34. *Salud laboral*

1. Principios Generales: Por lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Administración Local de protección de los empleados públicos a su servicio frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada Ley, forman parte del derecho de los empleados públicos a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- a) En cumplimiento del deber de protección, el Ayuntamiento debe garantizar la seguridad y la salud de los empleados públicos a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el Ayuntamiento realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los riesgos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados públicos, con las especialidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación de los empleados públicos, actuación en casos de emergencia, de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la estructuración establecida en el capítulo IV de la citada Ley.

El Ayuntamiento de Rascafría está obligado a garantizar una formación adecuada en materia de prevención de riesgos a todos los empleados públicos, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio empleado público, para sus compañeros o para terceros.

- b) Corresponde a cada empleado público velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones que reciba de la Corporación.
2. Delegados de prevención:
- a) Los delegados de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los empleados públicos en todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral en el ámbito de la Administración Local, y de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo.

Art. 35. *Reconocimiento médico.*—Anualmente se efectuará un reconocimiento médico, 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. Del resultado de los reconocimientos se informará a los trabajadores afectados. No será preciso este reconocimiento cuando, a juicio del facultativo correspondiente, el trabajador municipal justifique documentalmente que se encuentra sometido a tratamiento médico adecuado.

Dicha revisión, se realizará durante la jornada laboral y será gratuita. Estos reconocimientos habrán de adecuarse a cada puesto de trabajo.

Cada año se hará un chequeo médico completo a todo el personal municipal.

Art. 36. *Del personal con capacidad disminuida.*—La Corporación adoptará las previsiones oportunas, a fin de que el personal que presta sus servicios en los denominados Servicios Especiales, que por edad u otra razón tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sea destinado a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida y siempre que conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo; ello, a ser posible, dentro del mismo servicio al que está adscrito.

Las personas de más de cincuenta y cinco años que realizan su trabajo en el turno de noche tendrán prioridad en los concursos de traslado para pasar a efectuarlo en turno de día. En tal supuesto dejarán de percibir automáticamente las cantidades que por nocturnidad tuvieran asignadas. Siempre que sea factible no se destinarán al turno de noche a los mayores de cincuenta y cinco años.

Capítulo 8

Régimen disciplinario

Art. 37. Las faltas disciplinarias cometidas por los trabajadores podrán ser leves, graves y muy graves, de acuerdo con la graduación que a continuación se indica:

Son faltas leves:

1. La incorrección con el público y con los compañeros, superiores y subordinados.
 2. La negligencia o descuido en el cumplimiento del servicio.
 3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada un día en un período de treinta.
 4. Tres faltas de puntualidad seguidas en un plazo de treinta días sin que exista justificación, o cinco alternas en el mismo período.
 5. La no comunicación por adelantado de la falta al trabajo por causa justificada, excepto en supuestos de fuerza mayor.
- Son faltas graves:
1. La falta de respeto con el público, los compañeros superiores y subordinados.
 2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
 3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos o tres días en un período de treinta.
 4. Más de tres faltas seguidas de puntualidad, sin causa justificada, durante un período de treinta días, o más de cinco alternas en idéntico período.

5. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada laboral sin causa justificada.

6. La negligencia en el cumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.

7. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del servicio, de manera o forma que causen perjuicio al Ayuntamiento.

8. El incumplimiento o abandono de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud e integridad física del trabajador, otros trabajadores o el público.

9. La simulación de enfermedad o accidente entendiéndose como tal toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por incapacidad temporal, por enfermedad o accidente.

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

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

12. La reincidencia en falta leve no prescrita.

13. La utilización personal de bienes del Ayuntamiento para uso propio.

14. La compra de bienes de cualquier tipo, sin la debida autorización.

Son faltas muy graves:

1. Los malos tratos con el público, compañeros, superiores o subordinados.

2. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, hasta diez seguidas en el plazo de treinta días o hasta veinte alternas en un período de noventa días.

3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la administración de los ciudadanos.

4. El abandono continuado por más de una jornada diaria del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. La falta de asistencia al trabajo por más de tres días, sin causa justificada, en un período de treinta días.

6. La condena firme por delito doloso.

7. El incumplimiento o abandono de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de ello se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador, para otros trabajadores o para el público.

8. El ejercicio de actividades públicas o privadas sin haber obtenido autorización de compatibilidad del órgano competente para su concesión.

9. El falseamiento y ocultación voluntario de los datos del servicio de manera que cause perjuicio al Ayuntamiento.

10. La realización de trabajos de cualquier índole remunerados o no durante los períodos de incapacidad temporal, por enfermedad o accidente.

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

12. La comisión de tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, en un período de noventa días.

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

14. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en períodos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

15. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas o derechos sindicales.

16. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

17. Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

18. El incumplimiento de los servicios mínimos establecidos en caso de huelga.

19. La desobediencia que cause perjuicios al Ayuntamiento.

20. La reincidencia en falta grave no prescrita.

21. El acoso sexual a los/las compañeros/as, subordinados/as o superiores.

Art. 38. *Sanciones.*—Con independencia de su sanción o no, toda falta de asistencia, permanencia y/o puntualidad supondrá

el descuento proporcional al tiempo real dejado de trabajar de las retribuciones correspondientes.

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

1. Por faltas leves:
 - Apercibimiento o amonestación por escrito.
2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
 - Suspensión del derecho a concurrir a pruebas de ascenso por un período de hasta un año.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - Suspensión del derecho a concurrir a pruebas de ascenso por un período de hasta tres años.
 - Separación definitiva del servicio o despido.

Art. 39. *Ejercicio de la potestad sancionadora.*—1. El/la señor/a alcalde/sa será el/la responsable de comunicar la posible comisión de una falta al órgano sancionador.

2. El/la señor/a alcalde/sa será competente, de acuerdo con lo establecido en los Reglamentos y Estatutos correspondientes, para la imposición de las sanciones respecto de sus empleados.

3. Cualquier trabajador podrá dar cuenta por escrito o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su dignidad humana y laboral, o de órdenes que causen perjuicio al desarrollo del servicio. El Ayuntamiento deberá proceder a una información reservada sobre el caso, resolviendo sobre el mismo el señor alcalde, previa información a los representantes de los trabajadores.

4. La imposición de sanciones deberá ser notificada a los representantes de los trabajadores a la vez que al afectado.

5. En la presunción de faltas graves o muy graves, previamente a la imposición de la sanción, se deberá dar audiencia al interesado, con la presencia, si éste lo solicita, de un miembro de los representantes de los trabajadores y caso de ser afiliado a una sección sindical, también con la presencia de un miembro de ésta.

6. Asimismo, previamente a la imposición de la sanción por faltas graves o muy graves, los representantes de los trabajadores deberán realizar informe que tendrá que ser entregado en el plazo de tres días hábiles para las faltas graves y diez días hábiles para las faltas muy graves, entendiéndose que pasado este plazo sin realización de dicho informe, se podrá proceder por el órgano competente a hacer efectiva la sanción.

Art. 40. *Prescripción de faltas.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días hábiles, las graves a los veinte y las muy graves a los dos meses, a partir de la fecha en que el Ayuntamiento tuviera conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En caso de que por mandato legal, o potestativamente, el órgano sancionador proceda a la apertura de expediente, la duración del mismo interrumpirá la prescripción, sin que en ningún caso dicha duración pueda ser superior a seis meses.

Art. 41. *Prescripción de sanciones.*—Las sanciones prescribirán a todos los efectos, sin ser tenidas en cuenta en el expediente personal, a partir de la fecha de término de su cumplimiento, en los siguientes plazos:

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

Capítulo 9

Empleo y formación

Art. 42. *Grupos de clasificación.*—El personal laboral acogido a este convenio se clasifica según la Ley 30/1984 de Bases de Régimen Estatutario de los Funcionarios Públicos, en personal fijo, interino y eventual. Este tipo de relaciones se establece según la legislación vigente.

El personal laboral se clasifica según escala homologada a los grupos de clasificación de los funcionarios públicos a todos los efectos.

Art. 43. *Empleo.*—La participación sindical en la confección y desarrollo de la Oferta de Empleo del Ayuntamiento, la movilidad, promoción interna, traslados, ascensos e ingresos, se for-

malizará a través de la comisión paritaria de interpretación, desarrollo y vigilancia del convenio.

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

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

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

Art. 44. *Sistemas de selección de personal.*—1. Turno de traslados: Podrá concurrir a este turno cualquier trabajador fijo que ostente categoría idéntica o equivalente al nivel de la plaza ofrecida, adjudicándose ésta por la comisión paritaria, a propuesta del tribunal seleccionador.

La comisión paritaria determinará, si lo estima conveniente, la correspondiente prueba de aptitud.

En todo caso, será necesario demostrar la adecuación profesional requerida para el puesto de trabajo y, en el caso de optar más de un aspirante, superar un concurso, que se resolverá mediante baremo establecido al efecto, y, si se estima oportuno, una prueba objetiva de adecuación al puesto que opta.

En igualdad de condiciones se otorgará preferencia al trabajador de mayor antigüedad, y si continuase la igualdad, al de mayor edad.

2. Promoción interna: Resuelto el turno de traslado, las plazas vacantes resultantes se sacarán entre los trabajadores fijos y/o con algún tipo de modalidad de contratación fija, que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria y de acuerdo con los siguientes criterios:

- Realización de una prueba práctica relacionada con la categoría profesional del puesto de trabajo a cubrir.
- Valoración de los años de servicio prestados en la categoría profesional que se ostenta.
- Valoración de cursos directamente relacionados con la categoría profesional y el puesto de trabajo a desempeñar.
- La plaza o puesto de trabajo ofertado, se adjudicará al aspirante con mayor puntuación; no obstante podrá quedar desierta a juicio del tribunal seleccionador. En cualquier caso no podrá declararse desierta la plaza, si algún aspirante superase la prueba práctica selectiva.

3. Nuevo ingreso: Los puestos de trabajo de carácter fijo que no se hayan cubierto por promoción interna, comprenderán la oferta de empleo público, aplicándose el criterio de selección expuesto en el punto 2.

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

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

Estas contrataciones se harán del personal que exista en lista de espera, confeccionadas a partir de las pruebas para cubrir plazas de plantilla. En el caso de no existir lista de espera se hará una convocatoria de carácter temporal.

Art. 45. *Amortización de puestos de trabajo.*—Serán susceptibles de amortización aquellos puestos de trabajo, que, debido a sus especiales características, puedan ser amortizados. Dicha amortización será tratada anteriormente en la comisión paritaria.

Art. 46. *Permutas.*—No existiendo causa razonable que lo impida, se autorizarán las permutas o cambios de trabajo o turno,

entre el personal municipal del mismo nivel y que cumplan los mismos requisitos.

Art. 47. *Trabajos de categoría inferior y superior movilidad funcional y geográfica.*—Los trabajadores realizarán los trabajos propios de la categoría profesional que ostenten.

La movilidad funcional: Por necesidades coyunturales y justificadas del trabajo, y por tiempo definido, podrá acordarse la movilidad funcional mediante acuerdo de la comisión paritaria.

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

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inmediatamente inferior durante un período superior a quince días, (teniendo en cuenta, además, lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores). Para la aplicación de este supuesto será obligatoria la aceptación del trabajador. Transcurrido el citado período, el trabajador no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta pasado un año.

Los trabajadores que realicen funciones de categoría superior a la suya, percibirán la retribución correspondiente a la categoría superior, pero no adquirirán, excepto en los supuestos legalmente recogidos, los derechos administrativos de la misma.

Art. 48. *Estabilidad en el empleo.*—En virtud del principio de igualdad de todos/as los/las trabajadores/as que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Rascafría, y en todos los organismos, institutos y empresas que de él dependen, sea cual fuere su régimen jurídico, el equipo de gobierno municipal, así como los responsables de dichos organismos municipales, se obligan a que, en caso de despido del personal laboral fijo a ellos adscrito, declarado improcedente por la jurisdicción social, la opción entre la readmisión o la indemnización corresponderá, en todo caso, al/la trabajador/a, el/la cual quedará automáticamente readmitido/a tanto si ejercita la opción en este sentido, como si no ejercitase opción alguna.

En el caso de concurrencia de las causas de extinción previstas en los artículos 51 y 52-c del Estatuto de los Trabajadores, el Ayuntamiento no hará uso de las medidas extintivas de contratos de trabajo previstas en dichos preceptos y procederá a la recolocación de los trabajadores afectados en otras tareas o servicios, previa negociación con los sindicatos.

En virtud del principio de igualdad de todos los trabajadores que presten servicios en el Ayuntamiento, éste se compromete a no utilizar la fórmula de la indemnización sustitutoria en el supuesto de despido que haya sido declarado improcedente por los tribunales laborales competentes; en este supuesto, el trabajador, en un plazo de cinco días podrá optar por la readmisión, con el abono de salarios de tramitación hasta la fecha de notificación de la sentencia que declare la improcedencia y sea efectiva la readmisión al puesto de trabajo o el abono de indemnización de las percepciones económicas que se dictaminen en los tribunales laborales.

Cuando por acuerdo de la comisión paritaria en lo relativo a salud laboral, o por promoción interna, un trabajador haya de ser reclasificado, se garantizará la estabilidad en el nuevo puesto de trabajo, independientemente de que se produzca un cambio en su situación jurídica.

Art. 49. *Gestión de servicios y cargos de libre designación.*—La Corporación informará anualmente a los representantes de los trabajadores la composición de las plantillas orgánicas, en las que vendrán determinados los puestos de libre designación.

Se informará a los representantes de los trabajadores sobre los cambios en las modalidades de prestación de servicios o forma de gestión en los mismos.

Art. 50. *Formación.*—La Corporación, a través de los servicios de personal, promoverá la realización de los cursos y acciones diversas de formación que considere necesarios, dirigidos a todos los trabajadores municipales, siempre que en su realización se respeten, al máximo, las necesidades del servicio.

En el expediente personal de cada trabajador quedarán reflejados los cursos a los que asista, especificando el nivel del curso, el contenido y las horas invertidas.

A través de la comisión paritaria, se estudiarán las necesidades de formación, así como la determinación de los participantes y el seguimiento de las acciones en curso.

Art. 51. *Promoción profesional.*—Cuando el trabajador quiera realizar estudios, tendrá derecho a:

- Permiso para asistir a los exámenes y demás pruebas, sin merma de los haberes y por el tiempo indispensable.
- División de las vacaciones anuales, en caso de necesidad, para la realización de exámenes y pruebas de aptitud de carácter oficial.
- La comisión paritaria estudiará el admitir reducciones de jornada y modificaciones de la misma.
- El trabajador está obligado a solicitar con la debida antelación el permiso correspondiente y a justificar debidamente la asistencia a exámenes y pruebas.

Capítulo 10

Derechos sindicales

Art. 52. *Delegados de personal.*—Los delegados de personal, sin perjuicio de las competencias, funciones y derechos en general recogidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

1. Los delegados de personal dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores. Las horas mensuales necesarias serán de veinte horas. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.

2. Los delegados de personal tendrán derecho a ser sustituidos durante sus horas sindicales, mediante previo aviso de venticuatro horas con carácter ordinario y previo aviso no necesario con carácter de urgencia. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades sindicales.

3. Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos, y consultar el libro de matrícula, y el libro de visitas de inspección de trabajo. Tendrán acceso y visarán el cuadro horario del cual recibirán una copia. También recibirán una copia de los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, de las tablas salariales de todos los trabajadores, incluyendo todos los conceptos, un ejemplar de la memoria anual, y cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores.

4. Se pondrá a disposición de los delegados de personal y secciones sindicales, un local adecuado, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre si y comunicarse con sus representados, facilitándose el material de oficina necesario.

5. Derecho a la utilización de fotocopidora, multicopista y demás aparatos de reprografía.

6. Se facilitarán a los delegados de personal y secciones sindicales los tabloneros 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 tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

7. Sin rebasar el máximo total de horas sindicales establecido en el punto 1 del presente artículo, los delegados de personal podrán acumular mensualmente las horas sindicales.

8. Será necesaria la consulta previa con los delegados de personal y secciones sindicales siempre que se tomen decisiones que modifiquen las condiciones generales establecidas en los diferentes acuerdos y contratos de trabajo, así como la comunicación y negociación con los trabajadores afectados. En el curso de esta consulta, podrán estar asesorados por los expertos que en cada materia designen.

9. Los delegados de personal, tendrán, además de las garantías recogidas en el presente convenio, las establecidas en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores desde el momento de su elección como candidatos hasta un año después del cese de su cargo.

Art. 53. *Asambleas*.—La convocatoria de asambleas, fuera del horario de trabajo, correrá a cargo de los delegados de personal, y/o el 33 por 100 de la plantilla, y/o las secciones sindicales legalmente constituidas, tomándose como tiempo mínimo para solicitarlas cuarenta y ocho horas antes (veinticuatro horas en caso de urgencia), habiendo de presentar obligatoriamente respuesta de la empresa en este período.

Los convocantes serán los responsables de cuantos desperfectos se causen y habrán de garantizar el orden en las asambleas.

Art. 54. *Secciones sindicales*.—1. Los afiliados de un sindicato legalmente reconocido que trabajen en la empresa pueden constituir la correspondiente sección sindical, conforme a las normas de dicho sindicato.

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

- El mismo crédito horario señalado en el artículo 48 del presente convenio para los delegados de personal. En el caso de que en un delegado sindical concorra también la condición de delegado de personal, el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representación.
- A representar a los afiliados y a la sección sindical en todas las cuestiones necesarias ante.
- La dirección y a ser oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter.
- Colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.
- A ser informados y oídos por la empresa con carácter previo.
- Acerca de despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
- En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revistan carácter colectivo o individual, o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que se pueda efectuar a los trabajadores.
- La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.
- Tendrán acceso y recibirán la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición de los delegados de personal, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley y a este convenio, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.
- Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el convenio a los delegados de personal.
- A un crédito horario de veinte horas laborables.

3. Los afiliados a una sección sindical legalmente constituida tendrán los siguientes derechos:

- A obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad sindical en ámbito superior al centro de trabajo.
- Un 10 por 100 de los afiliados a una sección sindical tendrán derecho a permisos sin retribución, cuando la comunicación previa por parte del comité ejecutivo regional así lo solicite del respectivo sindicato. No podrán ser superiores a diez días por año y por afiliado.
- A que se les descuente de su nómina el importe de las cuotas sindicales del sindicato al que están afiliados. La empresa transferirá las cantidades retenidas a la cuenta corriente que designe cada sindicato, facilitando a la correspondiente sección sindical mes a mes, relación nominal de las retenciones practicadas y fotocopia del impreso de transferencia.
- A permiso retribuido para asistencia a cursos de formación sindical.
- A asistencia a congresos de ámbito superior previa solicitud y posterior justificación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

El Ayuntamiento de Rascafría se adherirá al acuerdo marco regional que se firme entre la Federación Madrileña de Municipios y los sindicatos más representativos en aquellos aspectos que superen el contenido del presente convenio.

(03/13.395/05)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 9 de mayo de 2005, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Soldaduras de Plata Industrial, Sociedad Anónima” (centro de Vallecas) (código número 2811652).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Soldaduras de Plata Industrial, Sociedad Anónima” (centro de Vallecas), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 14 de marzo 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 9 de mayo de 2005.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

V CONVENIO COLECTIVO ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA EMPRESA “SOLDADURAS DE PLATA INDUSTRIAL, SOCIEDAD ANÓNIMA”, FÁBRICA DE VALLECAS

Capítulo preliminar

Parte negociadora

El presente convenio ha sido negociado entre el representante de los trabajadores y la dirección.

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación*.—Este convenio regula las relaciones laborales entre la empresa “Soldaduras de Plata Industrial, Sociedad Anónima”, y el personal de su centro de trabajo de Vallecas.

Art. 2. *Ámbito temporal*.—Este convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2005 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2005, prorrogándose por períodos de un año por tática reconducción si no es denunciado por cualquiera de las partes por escrito ante la otra con una antelación mínima de tres meses en relación con la fecha de terminación de su vigencia.

Art. 3. *Compensación y absorción*.—Las mejoras acordadas en este convenio, en cómputo anual, podrán ser compensadas con otras mejoras a las que la empresa esté obligada por imperativo legal y, en consecuencia, tendrán eficacia práctica solamente si en cómputo anual superan el total de la aplicación de este convenio. En caso contrario serán absorbidas esas mejoras por las mejoras pactadas en este convenio. No será absorbible ni compensable por futuras mejoras de ámbito empresarial el complemento “ad personam” que se tenga reconocido a 31 de diciembre de 2004.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

Art. 5. *Garantía “ad personam”*.—Las condiciones más beneficiosas, si existen, se conservarán a título personal, manteniéndose dichas condiciones estrictamente “ad personam”.

Capítulo 2

Condiciones económicas

Art. 6. *Definición*.—Las condiciones económicas pactadas en este convenio se entienden como remuneración bruta. Los impues-