

Dicho expediente podrá ser examinado en la sede de la citada Dirección General de Servicios Sociales, sita en la calle Alcalá número 63, primera planta, Subdirección General Asistencia Técnica y Coordinación del Plan para Personas con Discapacidad, en horario de nueve a catorce horas, durante quince días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación de la presente Resolución en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Durante el mismo plazo podrán presentar alegaciones las organizaciones o asociaciones legalmente constituidas, cuyo objeto estatutario tenga como finalidad principal la defensa de derechos e intereses relacionados con los protegidos mediante la ya citada Ley 8/2001, de 13 de julio, de Protección de Datos de Carácter Personal en la Comunidad de Madrid, o cuyos miembros resulten especialmente afectados por los datos cuya recogida se pretende.

Dichas alegaciones, de conformidad con la precitada Ley, se referirán a la adecuación, la pertinencia o la proporcionalidad de los datos de carácter personal que pretendan solicitarse en relación con la finalidad del fichero.

La presente Resolución surtirá efectos a partir del día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 24 de agosto de 2005.—El Secretario General Técnico (PO 1461/2005, de 22 de julio), el Director General de Inmigración, Cooperación al Desarrollo y Voluntariado, Carlos Clemente Aguado.

(03/22.189/05)

Consejería de Familia y Asuntos Sociales

ORGANISMO AUTÓNOMO SERVICIO REGIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

Resolución de 19 de agosto de 2005, del Gerente, por delegación, del Servicio Regional de Bienestar Social, por la que se hace pública la adjudicación del contrato de: Servicio de transportes de usuarios en el Centro de Día ubicado en la Residencia de Mayores de Villaviciosa de Odón.

1. Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: Servicio Regional de Bienestar Social.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Contratación del Servicio Regional de Bienestar Social.
 - c) Número de expediente: 08-AT-00013.7/2005.
2. Objeto del contrato:
 - a) Tipo de contrato: Contrato de servicio.
 - b) Descripción del objeto: Servicio de transporte de usuarios en el Centro de Día ubicado en la Residencia de Mayores de Villaviciosa de Odón.
 - c) Lote: ...
 - d) Boletín o Diario Oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 24 de junio de 2005.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto.
 - c) Forma: Concurso.
4. Presupuesto base de licitación: Importe total, 137.328 euros.
5. Adjudicación:
 - a) Fecha: 2 de agosto de 2005.
 - b) Contratista: "Transportes Chapín, Sociedad Limitada".
 - c) Nacionalidad: Española.
 - d) Importe de adjudicación: 116.728,80 euros.

Hágase público para general conocimiento.

Madrid, a 19 de agosto de 2005.—El Gerente del Servicio Regional de Bienestar Social, PD (Resolución 3851/2005, de 21 de julio), la Secretaria General, Rosa Gómez Barduzal.

(03/22.132/05)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 7 de julio 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 San Sebastián de los Reyes (código número 2808282).

Examinado el texto del convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 8 de febrero 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 7 de julio de 2005.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SAN SEBASTIÁN DE LOS REYES Período 2005-2008

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación territorial.*—El presente convenio colectivo, establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de los trabajadores en todos y cada uno de los centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes existentes en la actualidad y los posibles de nueva creación, ya presten sus servicios en dependencias municipales o exijan para su desempeño desplazamiento fuera de los mismos e incluso del término municipal.

Art. 2. *Ámbito de aplicación personal.*—El presente convenio afectará a todo el personal laboral, fijo y temporal, que preste sus servicios retribuidos en el Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes y en, su caso, en sus organismos autónomos.

Quedan excluidos de este acuerdo:

1. Los empleados municipales con contratos formativos y/o por acuerdos suscritos con otras instituciones.

2. El personal eventual de confianza política, que se regulará por las condiciones que establezca el Pleno de la Corporación, de acuerdo a las normas que les sean de aplicación.

3. Todas aquellas personas físicas vinculadas al Ayuntamiento por un contrato no laboral, esto es, de prestación de servicios o de realización de obra, bien sea de naturaleza civil, mercantil o administrativa.

4. Altos cargos contratados de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2005. Su vigencia se entenderá hasta el 31 de diciembre de 2008, actualizándose cada anualidad los importes de los salarios de los trabajadores de acuerdo con el incremento legalmente previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año y con las actualizaciones extraordinarias que legalmente se aprobasen para los empleados públicos, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia.

De no producirse expresamente la denuncia del convenio se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales.

El presente convenio será de aplicación a todos los efectos hasta el momento de aprobación de otro que lo sustituya.

Art. 4. *Indivisibilidad del acuerdo.*—Las condiciones pactadas en el presente convenio serán consideradas de forma global a efectos de su aplicación práctica.

Lo pactado en el presente convenio lo es sin perjuicio de aplicar normas legales, acuerdos o convenios que se establezcan en los ámbitos estatal, autonómico o local que supongan mejora de dichas condiciones.

Capítulo 2

Órganos de vigilancia

Art. 5. *Comisión de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio.*

1. Constitución.

Dentro del plazo de un mes desde la entrada en vigor del presente convenio, se constituirá una comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo que entenderá de todas las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo.

2. Composición.

Dicha comisión paritaria estará formada por un máximo de diez miembros, cinco representantes de cada una de las partes nombrados por las mismas, Gobierno municipal y representantes de las secciones sindicales firmantes del convenio y presidida por el concejal-delegado de Recursos Humanos, que será uno de los cinco miembros designados por la Corporación.

Para la discusión de temas específicos, podrán ser invitadas, en virtud del mayor conocimiento de los temas concretos que se traten, otras personas con carácter de asesores.

3. Régimen de funcionamiento.

La comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario cada dos meses y con carácter extraordinario cuando lo soliciten al menos tres miembros de la representación social o la representación de la Corporación Municipal, en el plazo de máximo de tres días naturales contados a partir de la solicitud de la misma o de cinco si la solicitud se formulara en jueves o viernes.

Tanto los órganos de la Corporación como todos los empleados públicos están obligados a cooperar con los miembros de la comisión paritaria.

Para el mejor desempeño de sus funciones, la citada comisión dispondrá de la información necesaria y a estos efectos, podrá solicitarla tanto oral como escrita, a excepción de la declarada legalmente reservada.

Los acuerdos de la comisión paritaria serán válidos si estando presentes ambas partes, se adoptan por la mayoría absoluta (es decir, por tres votos) de cada una de ellas vinculando en los mismos términos que el presente convenio y serán recogidos en un acta e incluidos como Anexos del mismo. Serán nulos los acuerdos adoptados por la comisión paritaria fuera del ámbito de sus competencias. A los efectos de adopción de acuerdos por mayoría absoluta, ésta se ponderará en la parte social en función de la representación que ostente en el Ayuntamiento cada una de las secciones sindicales firmantes.

4. Funciones y competencias.

Integran el ámbito de competencias de la citada comisión el desempeño de las siguientes funciones:

1. Interpretación del texto del convenio en su aplicación práctica, sin que pueda esta comisión modificar o renegociar su articulado.
2. Resolución de cuantas reclamaciones o conflictos se planteen por los trabajadores
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado
4. Denuncia del incumplimiento del convenio.
5. Emitir informes acerca del grado de aplicación del convenio, de las dificultades encontradas y de la elaboración de propuestas para la superación de las mismas, sin carácter vinculante.
6. Participar en la negociación de la oferta de empleo publica anual en lo relativo al establecimiento del número de plazas que forman parte de la misma, el número de éstas reservado a cada turno y al contenido de las convocatorias específicas.

7. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio, así como cualquier otra que pueda serle atribuida al amparo de las disposiciones que en el futuro se promulguen.

Art. 6. *Otras funciones y comisiones.*—La comisión paritaria, por motivos de economía administrativa y de eficacia de funcionamiento, además de realizar las funciones enumeradas en el artículo anterior, actuará como órgano paritario de gestión de la formación y del Fondo de Ayuda Social y del Empleo.

Para la realización de lo anterior se constituirán las mesas técnicas denominadas de Formación, del FAS y de Empleo, de cuatro miembros cada una, en representación dos de ellos de la administración y otros dos de las centrales sindicales, que resolverán en sesiones mensuales ordinarias y extraordinarias cuando sean convocadas, de los asuntos específicos que les correspondan. En caso de discrepancia en el seno de la mesa, se elevará la discrepancia a la siguiente sesión de la comisión paritaria para su resolución.

Los acuerdos adoptados por unanimidad por las mesas técnicas serán inmediatamente ejecutables, con independencia de que sean asumidos o aprobados por la comisión paritaria en la siguiente sesión.

Los reglamentos que se elaboren para regular el funcionamiento de la comisión paritaria y de sus mesas técnicas, quedarán unidos como Anexos al presente convenio.

Capítulo 3

Incompatibilidades

Art. 7. *Incompatibilidades.*—Al personal del Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes se le aplicará las normas básicas contenidas en la Ley de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y en su Reglamento de desarrollo.

Capítulo 4

Plantilla y grupos de clasificación

Art. 8. *Plantilla.*—1. Formarán parte de la plantilla del Ayuntamiento todos los empleados municipales sujetos a alguno de los contratos escritos que contempla la legislación laboral, excepto los derivados de acuerdos de otros entes o instituciones públicas.

2. El Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes actualizará anualmente la relación de puestos de trabajo previo estudio por la comisión de empleo. En la misma constará obligatoriamente:

- a) Denominación.
- b) Características esenciales según lo dispuesto legalmente al efecto.
- c) Posición del puesto dentro del organigrama del Ayuntamiento.
- d) Requisitos necesarios para su desempeño.

2. La Corporación adaptará su plantilla a las necesidades funcionales y organizativas de la misma, adoptándose las medidas oportunas para la creación de los puestos de trabajo necesarios para la prestación de servicios de carácter permanente.

3. Se realizarán los estudios necesarios para la elaboración de estrategias que incentiven la jubilación anticipada.

Art. 9. *Gestión de servicios.*—El Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes apuesta clara y decididamente por el sector público, tendiendo a la no privatización de los servicios.

No obstante, si el cambio de las condiciones de mercado o la eliminación de servicios o cualquier otra causa hicieren necesaria la modificación del modelo de gestión de algún servicio:

1. El trabajador adscrito al servicio o unidad administrativa objeto de la modificación del modelo de gestión de su servicio podrá elegir entre mantener su vinculación jurídica con el Ayuntamiento o ser cedido como trabajador a la nueva empresa.

2. Si hubiere trabajadores que optaran por su permanencia en el Ayuntamiento, éste consultará con las secciones sindicales firmantes la recolocación de dichos efectivos.

Art. 10. *Identificación.*—El personal municipal, durante la jornada laboral, irá provisto de una tarjeta de identificación personal, que, en todos los servicios de atención al público, deberá portarse en lugar visible a fin de dar a conocer la condición de empleado municipal ante los usuarios de dichos servicios.

El Ayuntamiento proveerá dicha tarjeta a todo el personal municipal así como de cualquier otra identificación necesaria a los fines anteriores.

Art. 11. *Grupos y categorías.*—El personal acogido a este convenio se clasifica en los siguientes grupos:

Grupos	Titulación requerida
A	Titulación superior universitaria
B	Diplomado universitario
C	Bachiller superior, FPII o equivalente
D	Graduado escolar, FPI o equivalente
E	Certificado de estudios primarios

Estos grupos afectaran a toda la plantilla acogida al presente convenio, sin menoscabo de la clasificación por categorías profesionales que a continuación se relaciona:

Categoría profesional	Grupo
Director-Gerente S. Deportes	A
Jefe de Informática	A
Jefe de sección	A
Jefe unidad titulado superior	A
Redactor	A
Técnico ad. especial	A
Agente de desarrollo	A
Titulado superior	A
Titulado superior NI (interinos)	A
Jefe de sección titulado medio	B
Agente de desarrollo	B
Jefe de unidad grado medio	B
Titulado grado medio	B
Ayudante de redacción	B
Técnico de empleo	B
Técnico especialista	C
Jefe de unidad grupo C	C
Jefe de negociado	C
Programador de informática	C
Administrador SS IN	C
Agente de Protección Civil I	C
Capataz	D
Jefe de grupo de jardinería	D
Oficial de mantenimiento	D
Técnico auxiliar	D
Jefe de grupo de unidad administrativa	D
Auxiliar administrativo	D
Agente de Protección Civil II	D
Guarda-conserje	E
Conserje de colegio público	E
Ayudante	E
Operario de servicios múltiples	E
Operario de servicios municipales	E
Operario de jardinería	E
Conductor	E

Capítulo 5

Oferta de empleo y selección de personal

Art. 12. *Oferta de empleo y régimen de provisión.*—La Corporación se compromete a la normalización de las Ofertas de Empleo Público con carácter anual (aprobación, publicidad, desarrollo, contratación, etcétera), evitando en la medida de lo posible interinidades y temporalidades superiores a este período y ajustando la política de la misma a los siguientes objetivos:

1. Adecuado dimensionamiento de las plantillas.
2. Estabilidad en el empleo.
3. Aplicación eficaz de los recursos humanos existentes.

Una vez realizada la correspondiente actualización de plantilla conforme al artículo 8, las vacantes que como consecuencia de lo anterior se determinen y pasen a constituir la Oferta de Empleo Público serán cubiertas por el siguiente procedimiento:

1. Con carácter previo a su inclusión en la Oferta de Empleo Público serán ofertadas en régimen de provisión interna, con arreglo al procedimiento establecido en el presente artículo, las vacantes existentes.

La comisión paritaria determinará, en su caso, la incorporación directamente a la Oferta de Empleo Público, de las vacantes producidas por incremento vegetativo de plantilla, entendiéndose por estas últimas las relativas a jubilaciones, excedencias, renuncias y demás situaciones de baja de carácter análogo. De no llegarse a acuerdo en comisión paritaria se proveerán en primer término en régimen de provisión interna todas ellas.

Con carácter general podrán tomar parte en los turnos de provisión interna aquellos trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio con relación jurídico-laboral de carácter indefinido y que se encuentren en situación de servicio activo o con el contrato suspendido con reserva de puesto. En el concurso de traslado podrán tomar parte asimismo los trabajadores en excedencia voluntaria con derecho a reingreso previa solicitud del mismo.

2. Concurso de traslado.—Con carácter anual y al inicio de cada ejercicio presupuestario se convocará un concurso de traslado en el que se incluirán las vacantes producidas en el ejercicio anterior y no convocadas en los procesos previstos en los párrafos anteriores, salvo aquéllas que, como consecuencia de necesidades organizativas, no se estime conveniente incluir, todo ello previa negociación con los sindicatos firmantes del convenio, al que podrá optar aquellos trabajadores que ostenten la misma categoría y, en su caso, especialidad.

Las plazas que durante un ejercicio presupuestario resulten liberadas o no cubiertas en el concurso de traslado anteriormente citado se incluirán preceptivamente en la Oferta de Empleo Público correspondiente.

El sistema de provisión será el de concurso, con arreglo a lo determinado por la comisión paritaria, las convocatorias especificarán para cada puesto de trabajo ofertado, además de la categoría y, en su caso, especialidad, los requisitos exigidos. Excepcionalmente, podrá incluirse la valoración de méritos o la realización de pruebas en los supuestos que así se determine por la comisión paritaria, relativas a la acreditación de la posesión de determinado nivel de conocimientos o de experiencia en el campo profesional del puesto de trabajo, que garantice la adecuación del trabajador a la actividad a desarrollar en el mismo.

Una vez hecha por el tribunal la propuesta de adjudicación de destinos, estos se entienden como irrenunciables salvo causa de fuerza mayor, debidamente justificada y valorada por la comisión paritaria.

Será requisito indispensable para poder tomar parte en los diferentes Concursos de Traslado llevar al menos un año de servicios prestados en el puesto de trabajo, contado desde la toma de posesión en el mismo hasta el último día del plazo de presentación de instancias. Dicho requisito no se exigirá a aquellos trabajadores fijos cuyos puestos de trabajo tengan asignada una jornada a tiempo parcial, siempre que hubieran accedido a través de convocatorias vinculadas a la Oferta de Empleo Público, ni a los trabajadores en excedencia voluntaria con derecho a reingreso, quienes podrán tomar parte en el concurso de traslado, siempre que estos últimos hubiesen solicitado previamente dicho reingreso.

Asimismo, deberán concursar, aquellos trabajadores en situación de reingreso provisional por excedencia voluntaria.

No podrá participar en el concurso de traslado el trabajador al que se le haya adjudicado un puesto en el anterior concurso.

Dado el carácter voluntario del traslado, el trabajador percibirá en su nuevo destino las retribuciones asignadas al nuevo puesto de trabajo, incluso en el supuesto de que tuviera consolidado superior salario a título individual. Serán también las demás condiciones del nuevo puesto (jornada, horario, etcétera) las que regirán una vez producido el traslado.

3. Oferta de Empleo Público.—Los puestos de trabajo de carácter fijo dotados presupuestariamente que no hubiesen sido cubiertos por el procedimiento de provisión interna previsto en

este artículo, así como los liberados en el mismo, comprenderán la Oferta de Empleo Público de personal laboral.

Igualmente, las plazas que resulten liberadas o desiertas, se incluirán en la siguiente Oferta de Empleo Público, en turno simultáneo de promoción interna y libre.

Las plazas que integren la Oferta de Empleo Público se convocarán simultáneamente en turnos de promoción interna o ascenso y de acceso libre, de acuerdo con las bases generales de convocatoria.

En cualquier caso, se garantizará el carácter previo de turno de promoción interna en cada una de las fases del proceso selectivo.

El régimen de promoción interna se efectuará mediante el establecimiento de una reserva suficiente de plazas por cada categoría profesional, y en su caso, especialidad, en función del número de candidatos potenciales. El número de plazas reservadas al turno de promoción interna aparecerá especificado en cada convocatoria singular, y se determinará mediante acuerdo del porcentaje con la representación sindical. En caso de no existir este acuerdo será del 100 por 100 de las plazas.

Las vacantes no cubiertas en turno de promoción interna se acumularán a las del sistema general de acceso libre.

Los requisitos de participación en los procesos selectivos en turno simultáneo de promoción interna y libre, el desarrollo de los mismos, el sistema selectivo, el tipo de pruebas y la forma de calificación, los baremos aplicables y los temarios comunes, son los que se recojan en las bases generales de convocatoria que se aprueben y serán desarrollados por la comisión paritaria en el momento de aprobar cada convocatoria singular.

4. Del total de plazas ofrecidas en el decreto de Oferta de Empleo Público se reservará un 5 por 100 para ser cubiertas por quienes tengan reconocida legalmente una discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100. Estas plazas se convocarán en los términos previstos en las bases generales de convocatoria.

Con independencia del turno por el que concurren, aquellos aspirantes que precisen adaptaciones de tiempo y/o medios para la realización de las pruebas, deberán solicitarlo expresamente en los términos previstos en las referidas bases de convocatoria.

5. Este orden de provisión de vacantes, así como la eventual supresión de algunos de los turnos establecidos, sólo podrá ser alterado, atendiendo a circunstancias excepcionales, por acuerdo de la comisión paritaria.

6. El Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes se compromete a remitir a los sindicatos firmantes de este convenio toda la documentación sobre procesos selectivos, salvo la información personal de carácter confidencial.

Art. 13. *Sistemas de selección de personal.*—1. La selección de personal permanente de nuevo ingreso, se realizará por convocatoria pública de las plazas vacantes comprometidas en la oferta de empleo, mediante los siguientes sistemas de selección: Oposición, concurso-oposición y concurso.

2. Los procesos de cobertura de vacantes tanto en régimen de promoción interna como de acceso libre se llevarán a cabo mediante convocatorias en las que se harán constar los siguientes datos:

- Requisitos exigidos a los candidatos en cada uno de los procedimientos selectivos que deberán acreditarse antes de la toma de posesión o de la formalización del correspondiente contrato.
- Sistema de selección, forma de desarrollo de las pruebas y valoración de las mismas.
- Programas de la oposición, del concurso-oposición y baremo de valoración.
- Composición nominal del tribunal.
- Plazo de presentación de instancias para tomar parte en las pruebas y plazo de subsanación de defectos a las listas provisionales de admitidos y excluidos.
- Las ofertas públicas de empleo se publicarán en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y en las mismas se indicará la oficina pública donde se expondrán las sucesivas comunicaciones.
- El acto que apruebe la lista de readmitidos y excluidos con carácter definitivo, fijará, asimismo, el día y lugar de celebración de la primera prueba, debiendo ser publicada en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Los ulteriores anuncios serán expuestos en los tablones del Ayuntamiento, así como, en su caso, en los lugares que establezca cada convocatoria.

3. En todos los procesos selectivos se constituirán los correspondientes tribunales de selección, formando parte de cada uno de ellos un único representante sindical, con voz y con voto, nombrado por la comisión paritaria, mesa técnica de empleo, de entre sus centrales sindicales miembros.

4. Los aspirantes que habiendo superado las distintas pruebas selectivas resultaren eliminados en la última prueba o en el concurso de méritos, en su caso, constituirán la bolsa de trabajo para contrataciones temporales de dicha categoría profesional. Dicha bolsa estará vigente hasta la realización de las siguientes pruebas selectivas y la constitución de la nueva bolsa resultante o hasta un máximo de dos años.

Art. 14. *Contratos de duración determinada.*—Cuando surja la necesidad de cobertura de puestos de trabajo mediante la contratación laboral de duración determinada y no exista bolsa para dicha categoría profesional o ésta esté agotada, se seguirá el presente procedimiento.

- Se convocará el correspondiente proceso de selección para la cobertura del puesto de que se trate.
- Los puestos de trabajo se adjudicarán a aquellos aspirantes que hayan superado el proceso de selección con la puntuación más elevada, quedando el resto de los candidatos que hayan obtenido la calificación de aprobado, formando una bolsa de trabajo.
- En subsiguientes necesidades coyunturales de contratación se procederá a la cobertura de puestos mediante un riguroso orden de llamada establecido en función de mayor a menor puntuación obtenida que constituye el orden de candidatos que integran las bolsas de trabajo.
- Las bolsas de trabajo tendrán una duración máxima de dos años desde su constitución.
- En ningún caso se llevarán a cabo contrataciones a través de empresas de trabajo temporal.

Capítulo 6

Organización del trabajo

Art. 15. *Movilidad, permutas y cambios.*—1. Se entiende por movilidad del empleado municipal el cambio de puesto de trabajo dentro o entre departamentos municipales o centro de trabajo, bien por petición propia o por decisión de la Corporación.

Cuando las necesidades de los servicios así lo exijan, los puestos de trabajo podrán cubrirse provisionalmente mediante redistribuciones o reasignación de efectivos.

Dichos cambios de puesto de trabajo deberán notificarse por escrito al trabajador, motivando el cambio, y estarán sujetos al respeto de su categoría profesional y al resto de sus condiciones de trabajo.

Si la necesidad fuera repetitiva se procederá a cubrir el puesto de trabajo de manera rotativa entre los trabajadores, a fin de evitar la discriminación entre éstos.

Si la necesidad fuera de previsible duración, superior a un mes, se procederá a la contratación temporal para cubrir el puesto de trabajo.

2. No existiendo causa razonable que lo impida, se autorizarán las permutas o cambios de puesto de trabajo o turno, entre el personal municipal con la misma categoría profesional y que cumplan los mismos requisitos de acceso. Los responsables técnicos de los servicios respectivos informarán sobre las solicitudes de permuta que se formulen.

3. Se podrán realizar cambios entre el personal de un Departamento relacionados con los turnos y días de libranza, siempre y cuando dichas solicitudes tengan el visto bueno del correspondiente Jefe del Servicio o del departamento.

Art. 16. *Trabajos de inferior y superior categoría.*—Los empleados municipales realizarán los trabajos propios de la categoría profesional que ostenten; no obstante, en los casos de necesidad imperiosa del servicio, podrán realizar funciones de categorías superior e inferior.

En tales supuestos será necesario dar cuenta a la comisión de vigilancia, interpretación y desarrollo, sin que en ningún caso pueda afectar a la dignidad del trabajador.

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de la 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 sobre movilidad funcional y geográfica.

El mero desempeño de una categoría superior, nunca consolidará el salario ni la categoría. El único procedimiento válido para consolidar una categoría superior es superar un proceso selectivo de promoción interna.

Los trabajadores podrán reclamar las diferencias salariales entre la categoría contractual y la superior efectivamente desempeñada, durante el tiempo que dure la realización de los trabajos de superior categoría.

Capítulo 7

Tiempo de trabajo

Art. 17. Jornada laboral y horarios especiales.

Jornada

1. La jornada de trabajo ordinaria será de 1.505 horas en cómputo anual, con una repercusión aproximada de 35 horas semanales con carácter general, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediará como mínimo 12 horas.

Con carácter general la jornada laboral diaria tenderá a ser continuada salvo los departamentos que por sus necesidades tengan establecidas jornadas distintas y los contratos a tiempo parcial.

2. Todos los trabajadores con jornada continuada, tendrán derecho a una pausa retribuida de veinte minutos que tendrá lugar entre las 9,30 y las 11,00 horas.

En los departamentos con jornada partida el descanso será de diez minutos por cada período. Este descanso no podrá ser compensado económicamente ni acumulable para disfrute posterior.

3. Para aquellos trabajadores cuya actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares de trabajo no fijos o itinerantes, el cómputo de la jornada normal comenzará a partir del lugar de recogida o reunión establecido, o centro de control, tanto en la entrada como en la salida de los trabajos.

Turnos y horarios

1. Los turnos y horarios de trabajo serán siempre fijos y se realizarán en jornada continuada; se exceptúan de esta norma general los contratos a tiempo parcial.

2. Mediante acuerdo entre la Administración y la representación de los trabajadores, podrá pactarse la realización de horarios distintos a los que se establecen en este artículo para los diferentes turnos, respecto de determinados colectivos, respetando en todo caso las condiciones generales de jornada establecidas en este convenio.

3. Los horarios establecidos, con carácter general, son los siguientes:

- a) Turno de mañana: De 8,00 a 15,00.

En verano, entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, el horario será de lunes a viernes de 8,00 a 14,30. Las horas realizadas de menos durante el horario de verano deberán recuperarse dentro del año natural a efecto de cumplir las 1.505 horas anuales pactadas.

- b) Turno de tarde: De 15,00 a 22,00.

En verano, entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, el horario será de lunes a viernes de 14,30 a 21,00. Las horas realizadas de menos durante el horario de verano deberán recuperarse dentro del año natural a efecto de cumplir las 1.505 horas anuales pactadas.

En aquellos servicios con atención directa al público, deberá garantizarse el horario establecido para dicha atención, estableciéndose una rotación entre los trabajadores afectados a los efectos de disfrutar de la reducción del horario de verano.

Flexibilidad del horario

Se establece una flexibilidad de horario en la entrada y la salida entre las 7,45 y las 8,15 y entre las 14,45 y las 15,15.

La disminución de horario causada por la aplicación de la flexibilidad deberá recuperarla el trabajador en el mes natural en que se produzca la misma.

En aquellos servicios con atención directa al público, deberá garantizarse el horario establecido para dicha atención, estable-

ciéndose una rotación entre los trabajadores afectados a los efectos de disfrutar de la flexibilidad horaria.

Descanso semanal

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpido que como regla general comprenderá la tarde del sábado y el domingo.

En todo caso, y sin perjuicio de la jornada anual pactada, se tendrá derecho al disfrute, en semanas alternas, del descanso semanal en domingo y día laborable anterior o posterior al mismo.

El disfrute del descanso adicional es obligatorio y no acumulable, salvo en aquellos casos en que, a petición del trabajador por causa justificada en épocas determinadas (vacaciones), se autorice su acumulación.

2. Compensación por trabajo en domingos y festivos:

Un domingo o festivo de trabajo inhabilita, como mínimo, a trabajar el festivo o domingo siguiente fijándose criterios de rotación para el personal sujeto a esta circunstancia.

Los trabajadores que, voluntariamente, presten servicios en domingos o festivos tendrán derecho a una compensación adicional sobre el descanso establecido, consistente en:

- Trabajo realizado en domingo: 150 por 100 del tiempo de prestación.
- Trabajo realizado en festivo: 150 por 100 del tiempo de la prestación.

El disfrute del descanso adicional regulado en los apartados anteriores tendrá lugar en días laborables, y ello sin perjuicio de la facultad del Ayuntamiento de acumularlo al período de vacaciones, oído previamente la comisión paritaria.

La regulación que el presente apartado efectúa respecto al descanso alternativo en domingos o festivos y compensación a tiempo por el trabajo realizado en dichas fechas, no será de aplicación al personal contratado eventualmente a efectos de suplencias.

La compensación por trabajo en domingos y festivos a los trabajadores contratados para suplencias de Navidad, Semana Santa y verano, se efectuará mediante la aplicación de las cuantías económicas previstas en el apartado siguiente.

La compensación por trabajo en domingos y festivos: Teniendo en cuenta las precedentes consideraciones, para los trabajadores que realicen alguna de las jornadas antes citadas, se hará mediante un complemento salarial por domingo o festivo trabajado cuyas cuantías serán las establecidas en el Anexo.

Calendarios laborales

En el ámbito de cada centro de trabajo se negociará con los representantes de los trabajadores un calendario laboral. En dichos calendarios laborales, que habrán de respetar el marco establecido en el presente convenio, se efectuarán las oportunas especificaciones de las materias reguladas en este capítulo.

Los calendarios laborales de cada centro regularán, como mínimo, los siguientes extremos:

- a) Distribución diaria de la jornada anual.
- b) Descanso semanal.
- c) Turnos de trabajo.
- d) Horarios de trabajo.
- e) Vacaciones.
- f) Días de libranza.
- g) En todos los casos, y a los efectos de ajustar el número de días de trabajo al año con el promedio semanal, los días de descanso adicional que deban disfrutarse se concretarán en los calendarios laborales.

En el supuesto de que no exista acuerdo con la representación sindical sobre la determinación del calendario laboral de un centro de trabajo se dará traslado a la comisión paritaria, que oídas las discrepancias planteadas, emitirá informe al respecto.

Capítulo 8

Vacaciones, licencias, permisos, conciliación, de la vida familiar y laboral y excedencias

Art. 18. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales, cuyo disfrute será obligatorio y no compensable económicamente, constarán de veintitrés días hábiles o laborables anuales, o la parte proporcional desde la fecha en que se realice el ingreso o readmisión hasta el 31 de diciembre de ese mismo año.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil o laborable adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco, y treinta años de servicio respectivamente, hasta un total de veintisiete días hábiles o laborables por año natural.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

A los efectos previstos en los párrafos anteriores no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Todo el personal que ingrese en el segundo semestre del año podrá disfrutar la parte proporcional de las vacaciones durante el primer semestre del año siguiente sin que puedan acumularse a las vacaciones del año en curso, y todo ello en las fechas que resulten menos onerosas para la marcha del servicio a juicio del responsable técnico del departamento al que se encuentre adscrito.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el período comprendido desde el 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo que por necesidades del servicio deban adelantarse o posponerse o que, a solicitud del trabajador las vacaciones fuera del período indicado, concurra el visto bueno del Servicio al que el trabajador esté adscrito.

Cuando por necesidades del servicio o por petición del empleado municipal hayan de fraccionarse las mismas, estos no excederán de dos, no pudiendo ser inferior a diez días cada fracción resultante.

La fijación de los períodos de vacaciones se hará de forma rotativa entre los empleados municipales. El orden de dichos períodos podrá ser alterado de mutuo acuerdo entre empleados municipales de un mismo departamento y categoría profesional, con autorización del responsable del servicio.

En caso de coincidencia en la solicitud de período vacacional dentro del mismo departamento se aplicará el criterio de antigüedad el primer año y después la rotación.

A falta de acuerdo entre los empleados municipales será el responsable técnico del departamento respectivo el que determine los períodos de vacaciones del personal adscrito.

En caso de enfermedad o accidente que requiera el internamiento hospitalario del empleado municipal o se justifique su gravedad con certificado médico al efecto, las vacaciones quedarán suspendidas hasta el restablecimiento del empleado municipal, momento en el cual este podrá acceder al período restante de vacaciones dentro del mismo año natural de acuerdo con la legislación vigente.

El calendario de vacaciones se elaborará por cada departamento/sección antes del 31 de mayo de cada año dando traslado a la sección de Recursos Humanos.

Cuando exclusivamente, por razones del Servicio no puedan disfrutarse en los meses citados, se primará al trabajador con un mínimo de dos días hábiles o laborables más de vacaciones.

Los trabajadores adscritos a centros de trabajo que cierran dentro del período vacacional, estarán obligados a disfrutar necesariamente sus vacaciones en estas fechas.

Art. 19. *Licencias retribuidas y permisos.*—Previo aviso y justificación del empleado municipal, este podrá ausentarse del trabajo con el derecho a la percepción íntegra del salario en los siguientes casos:

1. Dieciséis días naturales por matrimonio o formalización como pareja de hecho en el correspondiente registro.

2. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves/hospitalización de un familiar, dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves/hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

3. La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá substituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de

la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen. En caso de parto o adopción múltiple, este permiso se incrementará en una hora por cada hijo a partir del segundo.

4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

5. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador o trabajadora tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

6. En el supuesto de parto, la duración del permiso será de ciento diecinueve días o diecisiete semanas, durante las cuales la trabajadora percibirá el 100 por 100 de sus retribuciones, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso. 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 la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

7. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria, del contrato de la madre. En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta doce años, el permiso tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de ciento diecinueve días o diecisiete semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de doce 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 permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos. 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. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

8. Un día natural por traslado de domicilio habitual, de acuerdo al que figure en el padrón de habitantes.

9. Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante el día de su celebración. Se consideran permisos por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público considerándose dentro de este concepto aquellos claramente definidos, tales como:

- Requerimiento a instancias de cualquier órgano de la Administración.
- La asistencia a tribunales de justicia, previa citación.

10. Se podrán conceder asimismo permisos por el tiempo necesario para:

- Gestión notarial, previa citación.
- Renovación del documento nacional de identidad, pasaporte o carné de conducir.
- La asistencia a las sesiones de un tribunal de examen o de oposiciones con nombramiento de la autoridad pertinente.
- La asistencia como delegados a comités y congresos de representación política o sindical a nivel comarcal y regional hasta un máximo de tres días naturales.
- Acompañamiento a hijos menores de dieciséis años o ascendientes mayores de sesenta y cinco años a la realización de pruebas médicas, mediante su correspondiente justificación por parte del IMSALUD.
- Un día natural por matrimonio o formalización de parejas de hecho, de padres, suegros, hijos, hermanos, hermanos políticos y nietos, en la fecha de celebración del acontecimiento, ampliándose a dos cuando el hecho tenga lugar fuera de la Comunidad de Madrid.

11. Siete días de disposición, previa solicitud y autorización. El disfrute de estos días no podrá acumularse a las vacaciones.

12. Los días 24 y 31 de diciembre se consideran no laborables. Si coincidieren con sábado o domingo se compensarán con otro día de libranza cada uno, a disfrutar de acuerdo con las necesidades del servicio.

Estas licencias, de coincidir más de una en el mismo período no serán adicionales, pudiendo optarse por la de mayor duración.

Estos permisos se tomarán en los días consecutivos de correspondencia más de uno, debiendo disfrutarse a partir de la fecha de los hechos causantes. En todos los supuestos los días de licencia serán naturales a excepción de los supuestos en que se especifique lo contrario.

El personal a turnos tendrá derecho a las licencias del mismo modo que el resto de los empleados municipales siempre que los hechos causantes de las mismas se produzcan en sus días de trabajo.

En caso de asistencia médica que no pueda prestarse en horario fuera de jornada laboral, se concederá el tiempo necesario, siempre que se acredite documentalente la misma y ésta tenga el carácter de consulta médica en sentido estricto y no de petición de hora, obtención de recetas o cualquier actividad de mera gestión como cambio de médico, recogida de resultados etcétera.

Las bajas por incapacidad temporal serán justificadas en el plazo máximo de tres días.

Art. 20. *Permisos de carácter excepcional.*—El Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes podrá conceder un permiso de carácter excepcional siempre que concurren las causas y condiciones siguientes:

- a) Fuerza mayor.
- b) Enfermedad o accidente muy grave de familiares o personas que convivan con el trabajador y que exijan una atención que no pueda prestar otra persona o institución, siempre que hayan agotado los días de permiso contemplados en el epígrafe 2 del artículo 19 de este convenio colectivo.

Duración: Hasta quince días como máximo en función de la gravedad de la situación o enfermedad en cada caso, oída la representación legal de los trabajadores.

Remuneración: El 100 por 100 del salario real durante toda la duración del permiso excepcional.

Prórroga: Pasado el período anterior se estudiará por el concejal de Recursos Humanos, la posibilidad de prórroga de la situación, atendiendo a las circunstancias personales, familiares y económicas del trabajador y las previsible soluciones al caso, incluida la ayuda y aportación que el Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes pudiera ofrecer dentro de sus recursos.

Remuneración: El 50 por 100 del salario real durante toda la duración de la prórroga.

Art. 21. *Permisos con sueldo parcial y sin sueldo. conciliación de la vida familiar y laboral.*

1. Licencias con sueldo parcial.

Hasta cuatro días consecutivos con el 50 por 100 de las retribuciones en caso de enfermedad de hijos menores de dieciséis, siempre que las circunstancias familiares así lo hagan preciso. El

trabajador acreditará dentro de los cuatro días la veracidad de la situación por medio de certificado médico.

2. Licencias sin sueldo.

2.1. Quienes tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, ascendiente mayor de sesenta y cinco o disminuido físico o psíquico, que no desempeñen ninguna otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de entre al menos una hora diaria y un máximo de la mitad de la duración de la jornada, aplicando como merma salarial el importe de la parte proporcional de la reducción. Este derecho sólo podrá ser ejercido previa justificación documentada y por uno de los cónyuges en el caso de que ambos sean empleados municipales del Ayuntamiento.

2.2. Se podrán conceder licencias de hasta seis meses por asuntos propios cada tres años. Estas licencias serán comunicadas a la comisión de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio.

El trabajador beneficiario de estas licencias no podrá realizar, durante ese período de licencia, otras actividades remuneradas.

Art. 22. *Excedencias.*

1. Por cuidado de los hijos.

Con independencia de su estado civil, todos los trabajadores tendrán derecho a una excedencia por tiempo no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

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

Igual derecho se concederá en los supuestos de adopción y acogimiento tanto permanente como preadoptivo, desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

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

2. Para el cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia por tiempo no superior a un año, para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma pondrá fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

El período que el trabajador permanezca en este tipo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación será convocado si así lo solicita.

Durante el tiempo de duración de esta excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

En el caso de que dos o más trabajadores del Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes generasen el derecho a este tipo de excedencia por el mismo sujeto causante, el disfrute de la misma por aquéllos no podrá llevarse a cabo de forma simultánea cuando ello repercuta negativamente en la prestación del servicio. En este supuesto, el disfrute de la excedencia deberá realizarse de modo sucesivo por los trabajadores, si se mantienen las causas que dan derecho a la misma.

3. Voluntarias.

- A) Los trabajadores fijos, con una antigüedad mínima de tres años en el Ayuntamiento, podrán solicitar, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de inicio propuesta por el interesado, excedencia voluntaria por tiempo no inferior a dos años y sin límite máximo de duración. En ningún caso el trabajador podrá acogerse a otra excedencia voluntaria hasta que haya cubierto un período efectivo de dos

años al servicio del Ayuntamiento, contados a partir de la fecha de reingreso.

Una vez solicitada se concederá con quince días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado. El reingreso podrá obtenerse, previa solicitud del interesado y en todo caso nunca antes de los dos años del inicio de la excedencia, a través de alguno de los procedimientos siguientes:

- a) Mediante su participación en el concurso de traslados, siempre que hubiera solicitado el reingreso con antelación a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias que en cada convocatoria del propio concurso se señale.
- b) Por adscripción provisional a un puesto vacante de su categoría o de una inferior si así lo solicita expresamente y cumple los requisitos, debiendo participar en el primer turno de traslado en el que se convoquen plazas de su categoría, a fin de obtener la adscripción definitiva.

De no obtener destino en el turno de traslado o que en el mismo la vacante que inicialmente le fue adjudicada con carácter provisional sea asignada a otro trabajador concursante, se le dará destino definitivo, previa opción, en su caso, entre las no ocupadas restantes del turno de traslados, tanto si se trata de plazas liberadas en el mismo como si se trata de plazas declaradas desiertas siempre que no se encuentren ocupadas por personal interino. Si el trabajador adscrito provisionalmente a puesto vacante incumpliera su obligación de participar en el turno de traslado, según los términos expuestos en el párrafo anterior, será adscrito, con carácter definitivo, al puesto de trabajo que el Ayuntamiento determine.

De no existir vacante de su categoría profesional en el momento de solicitar el reingreso podrá, previa aceptación, adscribirse a una plaza de categoría inferior, siempre que se reúnan los requisitos mínimos de acceso, manteniéndose esta situación hasta tanto se produzca vacante en la categoría profesional del trabajador afectado, cumpliéndose en todo caso lo dispuesto en el párrafo anterior.

- B) Los trabajadores incurso en incompatibilidad, de conformidad con la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y normas de desarrollo, serán declarados en la situación de excedencia voluntaria regulada en este artículo, ya sea como consecuencia de opción realizada por ellos mismos, ya por declaración expresa de la Administración Pública competente.

A tal efecto, no será de aplicación el plazo mínimo de antigüedad a que se refiere la letra A) del presente número, ni el tope de duración mínima allí indicado.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo de dos meses desde que cesara la situación que motivó la incompatibilidad, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitarse el reingreso en el indicado plazo.

4. Forzosas.

- a) Tendrán derecho a la excedencia forzosa los trabajadores del Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes en los que concurren las siguientes circunstancias:

- 1.º Cuando fueren nombrados o elegidos para cargo público de carácter representativo que imposibilite la asistencia al trabajo. A este efecto se entenderá por cargo público de carácter representativo la elección como diputado o senador de las Cortes Generales, diputado de Asambleas Autonómicas y concejal de Ayuntamiento, o tener el nombramiento para cargo público dentro de las Administraciones del Estado, comunitaria, municipal o internacional, con rango de hasta director general o director de servicios o equivalentes, así como personal eventual, al amparo de lo establecido en el artículo 20.2 de la Ley 30/1984.
- 2.º Cuando fueren nombrados para el desempeño de cargos de partidos políticos con representación parlamentaria o sindicatos que tengan mayor representación,

conforme establece la legislación laboral, siempre que su desempeño exija plena dedicación.

- 3.º La comisión paritaria estudiará y aprobará en su caso otras situaciones similares que puedan presentarse a su consideración.
- b) La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno, Centro y cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso en el servicio activo deberá solicitarse en el plazo de dos meses desde que cesó la situación que motivó la excedencia, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitarse dicho reingreso en el indicado plazo.

En todo caso, los excedentes forzosos, deberán efectuar el reingreso para poder solicitar la excedencia voluntaria.

Capítulo 9

Formación, promoción profesional y reciclaje

Art. 23. *Formación continua.*—El Ayuntamiento está inmerso en la actualidad en un proceso de cambio generado por muy diversos factores, destacando, entre ellos, el diseño de una Administración prestadora de servicios eficaces y eficientes, que requiere un esfuerzo modernizador de las estructuras organizativas de las técnicas administrativas.

En este sentido, la modernización debe venir marcada fundamentalmente por la adaptación de los empleados públicos a unos servicios de calidad que den respuesta a las demandas sociales.

Esta adaptación de San Sebastián de los Reyes, consciente de esta necesidad, implantará un plan anual de formación destinado a su personal, sustentado en el principio general de que “la formación es un elemento básico e indispensable para el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos”, que desempeñan su actividad en el Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes o sus organismos autónomos.

1. Objetivos prioritarios:

- 1.1. Lograr una administración eficiente y eficaz para dar a los ciudadanos un servicio de calidad.
- 1.2. Proporcionar un cambio organizativo que corresponda el reto modernizador y a las nuevas demandas sociales.
- 1.3. Obtener un óptimo aprovechamiento de los Recursos Humanos de la Administración Local.

2. Objetivos generales:

- 2.1. Poner a disposición de todos los trabajadores acogidos a este convenio, los recursos necesarios para su formación, reciclaje y perfeccionamiento.
- 2.2. Posibilitar el desarrollo personal de todos los trabajadores del Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes.

Para el cumplimiento de estos objetivos, el Ayuntamiento:

- a) Destinará anualmente un fondo para la formación del personal adscrito a este convenio cuyo importe será del 1 por 100 de la masa salarial del personal laboral del Ayuntamiento.
- b) Realizará una evaluación de necesidades de formación cuyos resultados serán valorados por la comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio.
- c) A través de la mesa técnica de formación de la comisión paritaria se planificarán y desarrollarán los programas de formación que resulten del estudio de necesidades teniendo en cuenta las sugerencias de los empleados municipales.

Antes de finalizar cada año se aprobará el plan de formación del año siguiente.

3. Comisión de formación:

La comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio, a través de la mesa técnica de formación emitirá informe anual sobre el desarrollo y evolución de los planes de formación.

4. Plan de formación anual del Ayuntamiento:

1. La formación relativa a las materias y funciones desarrolladas en el puesto de trabajo e incluida en el plan de formación anual del Ayuntamiento se realizará siempre que

sea posible en recintos municipales, será de carácter continuo y en horario de trabajo.

De realizarse el curso fuera del horario de trabajo, se compensará el 50 por 100 de las horas que se realicen fuera de jornada si ha sido solicitado a instancia del trabajador y el 100 por 100 si ha sido a instancia del Ayuntamiento. En aquellos supuestos en que, por razones del servicio, no se autoricen cursos dentro de la jornada laboral, la compensación será del 100 por 100 aunque se realicen fuera de dicha jornada.

En el caso de que el empleado municipal tenga autorizado un curso para actualizar o perfeccionar sus conocimientos en temas relacionados con el trabajo que desempeña, tendrá preferencia para elegir turno de trabajo mientras dure la realización del mismo, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a cursos siempre que las necesidades y las organización del servicio lo permitan. Durante el desarrollo de los cursos el trabajador podrá percibir, en su caso, las dietas que se establecen en el artículo 30 de este convenio, de acuerdo con los criterios que en el mismo se establecen.

2. Si el curso estuviera incluido en el plan de formación anual pero no estuviera relacionado con las materias y funciones del puesto de trabajo del solicitante, de realizarse dentro de la jornada laboral, se compensará el 50 por 100 de las horas realizadas durante dicha jornada, si el curso se desarrolla fuera de la jornada laboral, no habrá compensación alguna.

5. Formación no incluida en el plan anual de formación:

El trabajador tendrá derecho, en su caso, a que se le abone por parte del Ayuntamiento los gastos de matrícula de los cursos no incluidos en el Plan de Formación y relacionados con su puesto de trabajo y sin que por este concepto cada trabajador pueda percibir más de 400 euros cada año natural.

El Ayuntamiento potenciará la realización de cursos en función de la planificación de necesidades y objetivos de formación por secciones, áreas, servicios o centros.

El contenido y desarrollo de todo lo relativo a lo formación de los empleados públicos, se regulará de acuerdo al Reglamento de Formación que se apruebe.

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

- a) Permiso para asistir a los exámenes y demás pruebas sin merma de los haberes, tal como previene el artículo 19.8 de este convenio.
- b) División de las vacaciones anuales, en caso de necesidad, para la realización de exámenes y pruebas de aptitud de carácter oficial.
- c) El Reglamento del Fondo de Acción Social regulará el procedimiento de ayudas económicas para la realización de estos estudios.
- d) Dentro del programa de Formación y al margen de los cursos a que se refieren los apartados anteriores, el Ayuntamiento preverá la realización, por parte de los trabajadores, de cursos de especialización y mejora de los servicios municipales.
- e) El trabajador esta obligado a solicitar con debida antelación en permiso correspondiente y a justificar debidamente la asistencia a exámenes y pruebas.

Capítulo 10

Condiciones económicas

Art. 25. *Estructura salarial.*

1. Salario base:

Se llama salario base a aquella parte de las retribuciones de los empleados municipales con relación jurídica de carácter laboral, que retribuye la categoría profesional específica.

2. Complementos salariales:

Son aquellas cantidades retributivas que, en su caso, deben adicionarse al salario base, fijadas en función de circunstancias rela-

tivas a las condiciones personales del empleado, del puesto de trabajo y a la actividad profesional especial y que son los siguientes:

El complemento de destino. Es el que corresponde a aquellos puestos de trabajo que requieran particular preparación técnica o impliquen especial responsabilidad.

Los niveles son del 7 al 30 y cada grupo ostentará puestos de trabajo entre un nivel mínimo y un máximo que no podrá superar, así:

- Grupo E: Del 7 al 14.
- Grupo D: Del 12 al 18.
- Grupo C: Del 14 al 22.
- Grupo B: Del 18 al 26.
- Grupo A: Del 20 al 30.

En virtud de lo anterior, los puestos base de cada categoría profesional tendrán asignado el nivel de complemento mínimo de cada grupo.

El complemento específico es el destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

El complemento de productividad es el destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desarrolle el trabajo.

Los complementos de realización de jornada nocturna o jornada partida de realización de trabajos en festivos y domingos, de realización de trabajos fuera de la jornada laboral, de turnicidad, de dedicación plena o variable y de disponibilidad fuera de la jornada establecida, retribuirán la realización de las tareas del trabajador en las condiciones que describen respectivamente, de acuerdo con los importes fijados en los Anexos.

Art. 26. *Salario base.*—Los salarios base vigentes en el año 2005 son los que figuran en el Anexo de este convenio con efectos del 1 de enero de este año.

Art. 27. *Pagas extraordinarias.*—Son aquellas percepciones económicas de naturaleza salarial, cuyo vencimiento y percepción es periódico, no esporádico y superior al mes.

Los trabajadores percibirán dos pagas al año por importe, cada una de ellas de la totalidad de los conceptos retributivos fijos de carácter mensual, exceptuando el complemento de productividad, siendo su devengo semestral y su abono en los meses de junio y diciembre.

Cuando el tiempo de prestación de servicios fuera inferior a la totalidad del período de devengo que corresponda cada paga, se percibirá en la parte proporcional a los meses y días de servicio efectivamente prestados.

Art. 28. *Antigüedad.*—Estará constituido por una cantidad fija, por cada grupo, que será devengada a partir del primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos en jornada completa o la proporción si la jornada y el salario fuesen inferiores.

Con efectos de 1 de enero de 2005, la cuantía del complemento por antigüedad, en cómputo mensual, serán los siguientes:

- Grupo A: 41,10 euros.
- Grupo B: 32,89 euros.
- Grupo C: 24,69 euros.
- Grupo D: 16,50 euros.
- Grupo E: 12,38 euros.

Se actualizarán de acuerdo con lo que marque la Ley de Presupuestos del Estado.

Art. 29. *Trabajos extraordinarios y dedicaciones.*—La realización de horas extraordinarias, tendrá carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidos como tales las prestadas como exceso de la jornada de trabajo aprobada en el calendario laboral correspondiente, sin ser periódicas en su devengo, ni fijas en su número o cuantía.

La empresa remitirá informe escrito con periodicidad trimestral sobre el número de horas extraordinarias realizadas al comité de empresa y a los representantes sindicales, especificando las causas, distribución por servicios y relación nominal de los empleados públicos que las realizaron, así como de las cantidades abonadas.

Los trabajos extraordinarios se podrán compensar tanto económicamente como en tiempo libre, incrementado en un 50 por 100, en función de las posibilidades de los servicios.

A partir de la firma del presente convenio el valor de cada hora extraordinaria se abonará de acuerdo con las cantidades fijadas en el Anexo

Art. 30. *Cobro de nómina.*—Cobro de nómina: El Ayuntamiento hará efectivo el pago de la nómina mediante transferencia bancaria a la entidad que el empleado municipal haya designado no más tarde del día 28 de cada mes, salvo causas de fuerza mayor. La nómina y paga extraordinaria del mes de diciembre se abonará antes del día 20.

Anticipo de nómina: Los trabajadores tendrán derecho a obtener anticipos de nómina de hasta un 75 por 100 de la nómina mensual solicitándolo entre el día 5 y el 15 del mes, reintegrándolo por descuento en la nómina dentro del mismo mes.

Art. 31. *Préstamos reintegrables.*—Los trabajadores acogidos al presente convenio, y con antigüedad mínima de seis meses, podrán solicitar un préstamo reintegrable de sus haberes, de hasta el doble del importe bruto de su nómina mensual, sin superar en ningún caso la cantidad de 3.000 euros.

Para la concesión de dichos préstamos el Ayuntamiento dispondrá de un máximo de 15.000 euros mensuales, por lo que en caso de que las solicitudes presentadas excedan de dicho importe se otorgará el préstamo a las solicitudes preferentes, de acuerdo con los criterios que se fijan a continuación, posponiendo el resto hasta el mes siguiente.

Tendrán preferencia en la concesión de préstamos aquellos empleados municipales que precisen cumplir obligaciones oficiales (sentencias judiciales, obligaciones con Hacienda Pública, etcétera) o atender gastos médicos u otros extraordinarios relacionados con la vivienda o la enseñanza. Los beneficiarios de los préstamos deberán acreditar la necesidad invocada.

La devolución del préstamo se efectuará en un máximo de 12 mensualidades.

Cada empleado municipal no podrá solicitar un nuevo préstamo hasta que no hayan transcurrido al menos doce meses desde la total cancelación de otro anterior salvo casos excepcionales.

Ningún empleado municipal podrá aplazar el pago por tiempo superior del que dure su contrato o nombramiento.

De producirse alguna situación excepcional, corresponderá a la comisión de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio adoptar la decisión que corresponda.

Art. 32. *Gastos de desplazamiento.*—El Ayuntamiento abonará los gastos de desplazamiento de todo el personal que por razones de trabajo tenga que desplazarse. En el caso de utilizar vehículo propio, que en todo caso deberá ser autorizado por escrito que se le abonará al empleado municipal una cantidad de 0,18 euros por kilómetro realizado.

Asimismo se le abonarán los gastos de aparcamiento.

Art. 33. *Dietas y desplazamientos.*

a) Cuando por razón del servicio el trabajador haya de efectuar desplazamientos a localidad distinta de aquella donde preste sus servicios devengarán las siguientes indemnizaciones:

1. Dieta: Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origine la estancia en localidad distinta de aquella en la que habitualmente se presta servicios, cuando con carácter eventual se estime necesario el desplazamiento por el órgano directivo correspondiente. La dieta comprende los gastos de manutención y alojamiento, siendo su importe total de 148 euros, de los cuales 95 son por alojamiento.

Cuando el desplazamiento se efectúe al extranjero el importe de la dieta se calculará en función del país de destino y será el que se corresponda con el grupo 2.º establecido en el Real Decreto 46/2002, de 24 de mayo, sobre Indemnizaciones por Razón de Servicio. La justificación del percibo de la dieta se realizará en los mismos términos del citado Real Decreto.

2. Media dieta: Es la cantidad que se devenga por los días que los trabajadores deben realizar sus funciones en jornada completa en centros distintos del suyo habitual y situado fuera del termino municipal donde estuviera radicado el centro, siempre que la salida sea anterior a las catorce horas y el retorno posterior a las veintidós horas. La media dieta comprende los gastos de manutención siendo su importe de 53 euros.

3. Dieta reducida: Es la cantidad que se devenga en el mismo supuesto que la media dieta, siempre que la salida se produzca con anterioridad a las catorce horas y el retorno sea posterior a las quince horas treinta minutos y anterior a las veintidós horas, teniendo que efectuar la comida principal fuera de su domicilio, en cuyo caso se percibirá una cuantía equivalente al 50 por 100 de la media dieta: 27 euros.

La media dieta y la dieta reducida no serán de aplicación a aquellos trabajadores cuya función se desarrolle habitualmente en centros o lugares no fijos o itinerantes.

4. Gastos de viaje: Es la cantidad que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio. Se utilizarán medios de transporte colectivo, salvo que existan a disposición vehículos del Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes. Cuando por razones del servicio se autorice al trabajador el uso del vehículo propio para los desplazamientos profesionales se percibirá la cantidad de 0,18 euros por kilómetro.

b) El Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes realizará las gestiones necesarias para que las percepciones por conceptos de dietas sean abonados, con carácter general, antes de efectuarse el gasto.

Capítulo 11

Prestaciones sociales y ropa de trabajo

Art. 34. *Fondo de Acción Social (FAS).*—El Ayuntamiento, dentro de sus respectivos presupuestos anuales, consignará una partida destinada al Fondo de Acción Social dotada con un 3 por 100 de la masa salarial bruta anual del personal municipal, excluyendo de la masa salarial el importe destinado a cotizaciones a la Seguridad Social.

La gestión de dichos fondos y de las correspondientes prestaciones sociales se realizará de acuerdo a lo establecido en el Reglamento del Fondo de Acción Social que se incorporará como Anexo de este convenio.

Igualmente, con cargo al Fondo de Acción Social se abonarán las primas de seguro de vida y de invalidez, que tendrán una cobertura mínima de 30.000 euros.

Las primas del plan de pensiones serán de 116 euros trimestrales para los trabajadores municipales con una antigüedad mínima de un año.

El Ayuntamiento, durante el ejercicio del año 2005 suscribirá para todos los empleados públicos un plan de pensiones en los términos y condiciones legalmente establecidos.

Art. 35. *Incapacidad temporal.*—En los supuestos de incapacidad temporal, IT, por prescripción facultativa el trabajador percibirá, mientras aquella persista, el 100 por 100 de la totalidad de sus retribuciones ordinarias. La baja señalada deberá justificarse y presentarse en el plazo máximo de tres días y renovada cada semana, excepto que el justificante médico prevea, inicialmente, período superior de la incapacidad. En todo caso cualquier ausencia por enfermedad inferior a tres días deberá ser acreditado por parte médico de la Seguridad Social.

En caso de enfermedad o accidente, el trabajador estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta y justificada a comunicar al Departamento de Personal la causa que motiva su ausencia al trabajo. Dicha comunicación se realizará en el plazo máximo de las veinticuatro horas siguientes de su falta de asistencia laboral.

En los casos de asistencia a consulta médica, se reflejará en el consiguiente justificante médico, la hora de entrada y salida de dicha consulta, dando cumplida información al departamento de personal.

La comisión de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio podrá revisar en el ámbito consultivo las incapacidades transitorias de larga duración.

Art. 36. *Reconocimiento médico.*—Anualmente se llevará a cabo un reconocimiento médico a todos los empleados públicos acogidos al presente convenio adaptado a las necesidades preventivas de cada colectivo o grupo profesional. Reconocimiento que se hará con respeto a la intimidad y a la dignidad del trabajador y que será absolutamente confidencial en cuanto a sus resultados, que se comunicarán al trabajador objeto del reconocimiento, sin perjuicio de lo fijado en el capítulo 11 (Salud laboral).

Art. 37. *Jubilación anticipada.*—Los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación parcial a que se refiere el artículo 12.6 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y reúnan las condiciones requeridas en el mismo, deberán notificarlo a las unidades de personal correspondientes, a fin de realizar la oportuna tramitación, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero.

Art. 38. *Ropa de trabajo.*—La ropa de trabajo será la que se estipula en el Anexo de este convenio y será entregada en las fechas que figuren en el mismo.

Una comisión técnica paritaria realizará las funciones de asesoramiento, supervisión y seguimiento de los diferentes procesos de elección de prendas y complementos.

Capítulo 12

Derechos sindicales y asistencia jurídica

Art. 39. *Comité de empresa.*—El comité de empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derecho en general recogidos por las disposiciones legales, tendrá los siguientes derechos:

Los miembros del comité de empresa, dispondrán de tiempo retribuido previa comunicación escrita a la Sección de Recursos Humanos para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores. Las horas mensuales necesarias fijan en treinta. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.

1. Los miembros del comité de empresa tendrán derecho a ser sustituidos siempre que sea posible durante sus horas sindicales.

De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador municipal a realizar sus actividades sindicales.

2. Conocerá trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad y los mecanismos de prevención utilizados.

Asimismo, ejercerá funciones de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, Seguridad Social y empleo.

3. Se pondrá a su disposición locales adecuados, provistos de teléfono y el correspondiente mobiliario para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados, facilitándose el material de oficina necesario.

4. Derecho a la utilización de fotocopiadora y demás aparatos de reprografía, para uso de administración interna del comité de empresa.

5. Se facilitará a la parte social 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 las Leyes. Dichos tabloneros se instalarán en lugares visibles para permitir que la información llegue a los empleados municipales.

6. Sin rebasar el máximo total de horas sindicales establecido en el punto 1 del presente artículo, los miembros del comité de empresa y sindicatos, podrán acumular mensualmente las horas en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar liberado de su puesto sin perjuicio de su remuneración, previa comunicación a la Sección de Recursos Humanos.

7. Será necesaria la consulta previa con el comité de empresa 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 empleados municipales afectados. En el curso de estas negociaciones, los representantes de los empleados municipales podrán estar asesorados por los expertos que en cada materia designen.

8. Los representantes a que se refiere este artículo 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 tres años después del cese de su cargo.

Art. 40. *Asambleas.*—La convocatoria de asambleas, bien sea en horario de trabajo o fuera del mismo, podrá efectuarse, además de por las fuerzas sindicales, por empleados municipales que representen el 33 por 100 de la plantilla.

La solicitud deberá ser comunicada al Ayuntamiento cuarenta y ocho horas antes de la fecha prevista para la celebración de la asamblea, indicando el día, hora y lugar de celebración, así como remitiendo el orden del día de la misma, debiendo responder obligatoriamente el gobierno municipal en este período. En circunstancias de excepcional gravedad podrá convocarse dicha asamblea con veinticuatro horas de antelación.

Los convocantes de las asambleas serán los responsables de su desarrollo. El concejal-delegado de Recursos Humanos fijará los servicios mínimos para aquellas asambleas que se autoricen en horas de trabajo.

Art. 41. *Secciones sindicales.*—1. Los afiliados a un sindicato legalmente reconocido que trabajen en la empresa pueden constituir la correspondiente sección sindical, conforme a las normas de dicho sindicato.

1.1. Cada sección sindical con representación sindical que haya obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al comité de empresa o al órgano de representación en las administraciones públicas designará dos delegados sindicales y tendrá los siguientes beneficios:

1. A disponer de un local sindical provisto de teléfono, mobiliario y del material de oficina necesarios para el desarrollo de su actividad representativa en aquellos Centros de 50 o más trabajadores.

2. Realización de asambleas:

— Realización de asambleas fuera de la jornada de trabajo en los mismos términos en que se configura este derecho para los comités de empresa.

— Realización de asambleas dentro de la jornada de trabajo, en los mismos términos en que se configura este derecho para los comités de empresa.

1.2. Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

2. Los delegados sindicales tendrán los siguientes derechos y garantías:

a) Al mismo crédito horario y demás condiciones reconocidas para los miembros comité de empresa (treinta horas). Caso que en un delegado sindical concorra también la condición de miembro de un órgano de representación unitaria el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representación.

b) A representar a los afiliados y a la sección sindical en todas las gestiones necesarias ante la dirección y a ser oídos por el Ayuntamiento en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los empleados públicos en general y a los afiliados al sindicato en particular.

c) A ser informados y oídos por la empresa con carácter previo:

— Acerca de los despidos del personal laboral y separación definitiva del servicio del personal funcionario así como de las sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

— En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de empleados públicos cuando revistan carácter colectivo o individual, o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción de la Administración que pueda afectar a los empleados públicos.

— La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

d) Tendrán derecho a recibir la misma información y documentación que la Administración deba poner a disposición de los órganos de representación unitaria, de acuerdo con lo regulado a través de su legislación específica, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en que legalmente proceda.

e) Poseerán las mismas garantías, competencias y derechos reconocidos por la Ley e instrumentos convencionales colectivos de fijación de condiciones de trabajo a los miembros de los órganos de representación unitaria.

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

- a) A obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad sindical en ámbito superior al de la empresa. A su conclusión, el excedente será reincorporado en el mismo turno y condiciones de trabajo.
- b) Un 10 por 100 de los afiliados a una sección sindical tendrán derecho a permisos sin retribución cuando por comunicación previa por parte del Comisión Ejecutiva Regional así lo solicite del respectivo sindicato. Este permiso no podrá ser superior a los diez días/año por afiliado.
- c) A que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato a que están afiliados. El Ayuntamiento transferirá las cantidades retenidas a la cuenta corriente que designe, mes a mes, relación nominal de las retenciones practicadas y fotocopia de impreso de transferencia.

Art. 42. *Asistencia jurídica*.—La empresa prestará asistencia jurídica a los empleados municipales en caso de proceso judicial o reclamación de responsabilidades civiles por litigios derivados del cumplimiento de su trabajo. Si posteriormente se declara judicialmente que el interesado ha incurrido en responsabilidad civil o penal, habrá de hacer frente a los gastos legales provocados. Todo ello sin perjuicio de las competencias que tiene la empresa para exigir al interesado la responsabilidad en que hubiere incurrido por dolo, culpa o negligencia grave.

Art. 43. *Seguro de responsabilidad civil*.—El Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes iniciará las gestiones necesarias para suscribir un Seguro de Responsabilidad Civil por daños que puedan causar los trabajadores municipales en el ejercicio de sus funciones

Capítulo 13 Salud laboral

Art. 44. *Prevención de riesgos laborales*.—El Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes, promoverá la Seguridad Social de los trabajadores mediante la aplicación de las medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, y con arreglo a los principios generales recogidos en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo, y todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3.2 de la citada Ley.

El Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes, asimismo, está obligado a garantizar la formación adecuada en materia de Prevención de Riesgos Laborales a todos los trabajadores, especialmente en los supuestos de cambio de puesto de trabajo, o aplicación de nuevas tecnologías, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para terceros, otros trabajadores o el propio trabajador afectado.

Art. 45. *Derechos y obligaciones de los trabajadores/as*.—1. Los trabajadores tienen derecho a:

- Una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Ser informados de los riesgos para su salud y seguridad, y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las preventivas para hacer frente a situaciones de emergencia.
- Recibir una formación teórica y práctica suficiente y adecuada tanto en el momento de su contratación, como periódicamente, cuando se produzca cambios en las funciones, cuando se introduzca nuevas tecnologías o cambio en los equipos de trabajo.
- Efectuar propuestas de mejora al servicio de prevención, a los delegados de prevención y al comité de seguridad y salud, a través de quienes se ejerce su derecho a participar.
- Medidas de protección específicas cuando por las características del trabajo desempeñado y/o las propias características personales o estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.
- La vigilancia periódica se su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.
- En los términos de lo establecido en el artículo 21 de la Ley, y ante una situación de riesgo grave o inminente, el empleado municipal tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

2. De acuerdo a su formación y siguiendo las instrucciones recibidas, los trabajadores tienen la obligación de:

- Colaborar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente para prevenir los riesgos de trabajo.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico y en su caso al Servicio de Prevención, de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los empleados municipales.
- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza las especificaciones del fabricante, la formación recibida y los riesgos previsibles. Las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos y cualquier medio con los que desarrollan su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el Ayuntamiento, de acuerdo con las instrucciones recibidas.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes en los lugares de trabajo.
- Cooperar para que el Ayuntamiento pueda garantizar condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los empleados municipales.

Art. 46. *Servicio de prevención*.—Como órgano especializado encargado de planificar todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales y con el fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los empleados municipales, se constituirá el Servicio de Prevención.

Dicho servicio tendrá carácter interdisciplinario y estará integrado por al menos dos especialidades recogidas en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, debiendo ser concertados con uno o más servicios de prevención ajenos a aquellos las que no sean asumidas por el servicio de prevención propio.

Los medios con que cuente serán objeto de revisión anual, en función de las necesidades que se detecten o de las actividades preventivas a desarrollar por el mismo.

Art. 47. *Planificación*.—A fin de planificar la acción preventiva del Ayuntamiento, el servicio de prevención procederá a realizar con carácter prioritario la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los empleados municipales, de acuerdo al artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Sin perjuicio de lo anterior, se adoptarán aquellas medidas necesarias, tendientes a adecuar las condiciones de trabajo de los empleados municipales a los requisitos de seguridad y salud dispuestos en la normativa vigente.

Art. 48. *Adquisición de equipos y mobiliario*.—De acuerdo con la normativa específica vigente, la adquisición de equipos de trabajo, equipos de protección individual y mantenimiento preventivo, será la más adecuada teniendo en cuenta los riesgos existentes, evaluados los riesgos, ateniéndose a la información que debe exigirse al fabricante, importador u distribuidor, que incluirá las instrucciones de utilización y todos los datos requeridos por la normativa vigente en relación con la seguridad y ergonomía del producto, debiendo costar estos datos en los pliegos de condiciones.

Art. 49. *Delegados de prevención*.—1. Los delegados de prevención constituyen la representación de los empleados municipales en la empresa designados por las centrales sindicales con representación en el Ayuntamiento, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo teniendo a tal fin las siguientes competencias:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Riesgos Laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos estarán facultados para:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Riesgos Laborales, a los inspectores de trabajo y seguridad social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la LPRL. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la LPRL en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al comité de seguridad y salud para su discusión en el mismo.
- g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.

3. Los informes que deban emitir los delegados de prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el delegado de prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

Art. 50. *Número de delegados.*—Teniendo en cuenta el número de centros de trabajo que integran el Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes, se fijan en 6 el número de delegados/as de prevención que necesariamente serán de la Junta de Personal o del comité de empresa.

En el ejercicio de sus funciones los delegados de prevención contarán con las garantías inherentes a su condición representativa, teniendo en cuenta lo siguiente:

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.

2. El empresario deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

3. A los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Art. 51. *Comité de seguridad y salud.*—El comité de seguridad y salud, que será único para todo el Ayuntamiento, se configura el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos.

El comité de seguridad y salud se reunirá trimestralmente y siempre que los solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

La competencia del comité de seguridad y salud alcanza a todos los centros o lugares de trabajo del Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes.

Art. 52. *Composición.*—El comité de seguridad y salud, que tendrá carácter paritario, estará compuesto por 12 miembros, seis delegados de prevención en representación de las organizaciones sindicales con presencia en el Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes y seis representantes del Gobierno municipal.

Los miembros del comité designados por la Corporación serán designados por el concejal-delegado de Recursos Humanos, que presidirá el mismo.

Art. 53. *Competencias.*—1. El comité de seguridad y salud, como órgano paritario y colegiado de participación tendrá las siguientes competencias, de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- c) Promover iniciativas para adecuar el puesto de trabajo o cambiar de puesto de trabajo al trabajador con capacidad disminuida que no obtenga un reconocimiento de incapacidad permanente por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social. El cambio o adecuación del puesto no implicará variación alguna de las retribuciones del trabajador.

2. En el ejercicio de sus competencias, el comité de seguridad y salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención

Art. 54. *Formación en prevención de riesgos laborales.*—En cumplimiento del deber de protección, el Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes deberá garantizar una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, de sus empleados municipales/as, haciendo especial incidencia cuando se produzcan cambios en las funciones que estos desempeñan, se introduzcan nuevas técnicas o cambios en los equipos de trabajo que puedan modificar los riesgos del puesto de trabajo o que impliquen otros nuevos.

Art. 55. *Conocimiento normativa.*—Con el fin de fomentar una cultura preventiva en el marco del plan municipal de formación, se facilitará a todo el personal municipal el conocimiento de la normativa vigente de esta materia, que esté relacionada con su actividad laboral, arbitrándose los mecanismos para que la formación de riesgos laborales sea una actividad programada y continuada a lo largo de toda la vida laboral de los empleados municipales, y su planificación se realizará teniendo en cuenta el riesgo de los distintos puestos de trabajo y en coordinación con el plan de prevención de riesgos laborales.

Art. 56. *Tiempo de formación.*—La formación a la que se refieren los artículos anteriores deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, compensado en tiempo libre si se realizase fuera de la jornada laboral.

Art. 57. *Vigilancia de la salud.*—Los empleados municipales tienen derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo. Esta vigilancia tendrá carácter voluntario exceptuando, previo informe de representantes de los empleados municipales:

- Cuando los reconocimientos médicos sean imprescindibles para evaluar los efectos del trabajo sobre su salud.
- Cuando haya que verificar si el estado de salud del empleado municipal puede constituir un peligro para él mismo, y para los demás o para otras personas relacionadas.
- Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Art. 58. *Medidas.*—Las medidas de vigilancia y control de la salud de los empleados municipales se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del empleado municipal y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

La vigilancia de la salud estará orientada en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo y sometida a los protocolos específicos con respecto a los factores de riesgos esté expuesto el empleado municipal, cumpliendo en cualquier caso las especificaciones incluida en la Ley Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos de Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997). No obstante lo anterior, el comité de seguridad y salud fijará la periodicidad de los reconocimientos médicos voluntarios, atendiendo a los medios disponibles con que cuente el Servicio de Prevención.

Del resultado de los reconocimientos se informará a los empleados municipales afectados, comunicándose en su caso a la Sección de Recursos Humanos las conclusiones que se deriven en relación con la aptitud del empleado municipal para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

Art. 59. *Del personal con capacidad disminuida.*—El Ayuntamiento garantizará de manera específica la protección de los/as empleados municipales/as especialmente sensibles a determinados riesgos, según la especificaciones contenidos en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 60. *Nocturnidad.*—Las personas mayores de cincuenta y cinco años que realizan su trabajo en turno de noche tendrán prioridad en los concursos de traslado para pasar a efectuarlo en turno de día. En tal supuesto dejarán de percibir 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.

Art. 61. *Eliminación de la violencia en el ámbito laboral: Acoso sexual y mobbing.*—1. En la evaluación de riesgos se tendrán en cuenta aquellos de carácter psicosocial, adoptando medidas preventivas par evitar el acoso sexual y moral en el ámbito laboral.

2. Los trabajadores que hayan sufrido acoso moral y/o sexual en el ámbito laboral, constando la denuncia o demanda en su caso ante el ámbito jurisdiccional competente, participarán en unos programas específicos de ayuda psicológica subvencionados por el Ayuntamiento, poniéndose en marcha reconocimientos médicos periódicos para conocer la evolución del síndrome ansioso-depresivo resultado de estas situaciones.

Art. 62. *Colaboración con otros entes.*—En colaboración con los Servicios de Protección Civil, podrán realizarse prácticas sobre situaciones de emergencia, en todos y cada uno de los centros municipales.

Art. 63. *Protección a la maternidad.*—1. Si los resultados de la evaluación que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales revelasen un riesgo para la seguridad y salud, tanto de la madre como del feto, una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las trabajadoras, el Ayuntamiento, de manera inmediata, tomará las medidas necesarias para evitar la exposición al mismo a través de una adaptación de las condiciones a tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesaria, la no realización de trabajos nocturnos o en turnos. Si, pese a estas medidas, el riesgo continuara latente, por razones del puesto de trabajo, el Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes, previo informe facultativo y consulta al comité de seguridad y salud, deberá determinar la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos mientras dure la contingencia.

2. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional, teniendo efecto hasta el momento en que el estado de salud de la empleada municipal permita su reincorporación al puesto anterior.

3. En el supuesto en que, aún aplicando las reglas señaladas en el punto anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a una actividad no correspondiente con su grupo a categoría, conservando las retribuciones, derechos y deberes originales.

4. Lo dispuesto anteriormente será, también, de aplicación en los períodos de lactancia, previo informe del médico de la Seguridad Social que, durante dicho plazo de tiempo, asista a la trabajadora en cuestión.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al Departamento de Personal y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Art. 64. *Requisitos para las obras en los centros de trabajo.*—Las obras de remodelación de edificios se ejecutarán con carácter preferente fuera de la jornada laboral. En su defecto deberán coordinarse con suficiente antelación para causar la mínima repercusión a los empleados municipales afectados. En caso necesario, cuando pudieran derivarse riesgos para la salud y seguridad de los empleados municipales deberá trasladarse a los afectados a otras dependencias en tanto en cuanto perduren las obras.

Capítulo 14

Régimen disciplinario

Art. 65. *Régimen disciplinario.*—Definición y graduación de faltas disciplinarias.

Son faltas disciplinarias toda acción u omisión de los empleados laborales que suponga un incumplimiento de las obligaciones profesionales derivadas de su contrato de trabajo, graduándose las mismas en leves, graves y muy graves:

1. Serán faltas leves, las siguientes:

- 1.1. La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.
- 1.2. La negligencia y descuido en el cumplimiento del trabajo.
- 1.3. La presentación extemporánea de partes de alta pasadas veinticuatro horas de su expedición y antes de cumplirse el cuarto día desde la misma y la presentación extemporánea de partes de baja y de confirmación pasados tres días desde su expedición y antes de cumplirse el octavo día desde la misma, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

- 1.4. De tres a cinco faltas de puntualidad al mes en la entrada o salida del trabajo respetándose el régimen existente a efectos de cómputo en cada Centro de trabajo.
 - 1.5. La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.
 - 1.6. Falta de asistencia injustificada durante un día al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo, por causa de fuerza mayor.
2. Serán faltas graves:
- 2.1. La indisciplina o desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b), c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.
 - 2.2. La desconsideración con el público y compañeros en el desempeño de las tareas encomendadas.
 - 2.3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos o tres días al mes a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
 - 2.4. La presentación extemporánea de partes de alta en el cuarto día o sucesivos desde la fecha de su expedición y la presentación extemporánea de partes de baja o confirmación en el octavo día o sucesivos desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
 - 2.5. El abandono de trabajo sin causa justificada por tiempo superior a dos días en un mes.
 - 2.6. La simulación de enfermedad o accidente que acarreen incapacidad temporal, por tiempo inferior a tres días. Se entenderá en todo caso, que existe falta cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo se entenderá incluido en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
 - 2.7. La colaboración o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.
 - 2.8. Más de cinco faltas de puntualidad en un mes en la entrada o salida del trabajo respetándose el régimen existente a efectos de cómputo en cada Centro de trabajo.
 - 2.9. La reiteración en la comisión de faltas leves, salvo las de puntualidad, inferiores a cinco faltas leves en un plazo de seis meses aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre y aunque hubieran sido sancionadas.
 - 2.10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
3. Serán faltas muy graves:
- 3.1. El fraude de lealtad y abuso de confianza en las gestiones y funciones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
 - 3.2. Tres o más faltas de asistencia no justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
 - 3.3. La indisciplina y desobediencia de carácter grave.
 - 3.4. Los malos tratos de palabra u obra con los trabajadores de superior e inferior categoría, compañeros y público.
 - 3.5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.
 - 3.6. La simulación de enfermedad o accidente que acarreen una incapacidad o baja por tiempo superior a tres días. Se entenderá en todo caso, que existe falta muy grave cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
 - 3.7. La reiteración en la comisión de faltas graves aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre, salvo las de puntualidad.

- 3.8. El ejercicio de actividades privadas o públicas, sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad, al órgano competente para su concesión.
- 3.9. El acoso sexual definido en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal y la práctica de *mobbing* o *boxing*.

Art. 66. *Sanciones.*—Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal o por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta tres años.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a seis años.
 - Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un máximo de dos años.
 - Traslado forzoso sin indemnización.
 - Despido.

4. Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad del Ayuntamiento y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

5. No se considerará falta alguna la negativa a realizar trabajos de categoría distinta a la específica de cada trabajador, salvo cuando dichos trabajos sean comunicados al mismo de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente convenio o medien circunstancias de excepcional necesidad.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Ayuntamiento, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Lo aquí expuesto también será de aplicación cuando se lesionen derechos de los trabajadores reconocidos en este convenio y en la normativa vigente y se deriven perjuicios notorios para el trabajador de orden material.

Art. 67. *Imposición de sanciones.*—1. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, salvo las derivadas de falta de asistencia y puntualidad, requerirá la realización de un expediente disciplinario cuyo procedimiento, tramitación y término es el siguiente:

- a) Como trámite con carácter previo a la incoación del expediente disciplinario podrá establecerse una fase de diligencias previas informativas, por un período máximo de diez días naturales. Este trámite será acordado cuando el Ayuntamiento tenga conocimiento de los hechos presuntamente susceptibles de ser sancionados e interrumpirá los plazos legales de prescripción de faltas e infracciones. La iniciación de esta fase será acordada por el responsable o director del centro o dependencia en la que el trabajador preste sus servicios, quien designará a la persona encargada de llevarlas a cabo.

En el plazo de quince días hábiles desde la finalización de la fase de diligencias previas, en su caso, se acordará la incoación del expediente disciplinario, por la autoridad que normativamente en cada caso tenga asignada dicha competencia de cuya resolución se dará traslado al interesado, al comité de empresa y a la sección sindical en el caso de trabajadores afiliados. En los supuestos de presunta comisión de falta muy grave consistente en conducta constitutiva de delito doloso o malos tratos de obra con los trabajadores de superior o inferior categoría, compañeros, público o beneficiarios, podrá suspenderse cautelarmente la relación laboral del trabajador expedientado con mantenimiento del salario base, en la resolución incoatoria del expediente, que habrá de determinar por su parte el nombre del instructor del expediente y los cargos imputados, dándose traslado de la misma tanto al interesado como al comité de empresa y sección sindical en el caso de trabajadores afiliados.

- b) En el plazo de diez días hábiles, el instructor propondrá a la autoridad competente el archivo de las actuaciones o procederá a la elaboración de un pliego de cargos, notificándose al interesado, al comité de empresa o delegados de personal del centro y, en el caso de trabajadores afiliados, que así lo hagan constar, a la sección sindical correspondiente.
- c) Recibido el pliego de cargos por el interesado, dispondrá de un plazo de siete días hábiles para presentar pliego de descargos con las alegaciones que estime convenientes en su descargo, pudiendo proponer la práctica de prueba. El instructor desde la recepción del escrito de descargos y proposición de prueba, dispondrá de un plazo de diez días hábiles para la práctica de aquellas que estime pertinentes. Dicho plazo podrá prorrogarse en 5 días hábiles por razones fundadas, en supuestos de presuntas faltas muy graves.
- d) Transcurrido el plazo anterior, el instructor elaborará en cinco días hábiles la propuesta de resolución de la que se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal y en el caso de los trabajadores afiliados que así lo hagan constar a la sección sindical correspondiente, así como al interesado, quien, si así conviniese a su derecho, podrá formular alegaciones en el plazo de cinco días hábiles. Pasado este plazo el instructor elevará la propuesta de resolución, junto a las alegaciones del interesado, en su caso, a quien tenga atribuida la competencia sancionadora, quien adoptará en el plazo máximo de diez días hábiles la resolución que proceda.
- De esta resolución se dará cuenta al trabajador, al comité de empresa de su centro y a la sección sindical a la que pertenezca, en su caso.
- e) La omisión del procedimiento aquí descrito determinará la nulidad del expediente.
- f) De la propuesta de resolución y sanción si procediera, se dará traslado a la comisión paritaria a los meros efectos estadísticos y de información.
2. Para la imposición de sanciones leves no será preceptivo la instrucción de expediente, bastando con el trámite de audiencia al presunto inculpado.
3. Con independencia de la sanción que corresponda, según la falta que proceda, en los retrasos injustificados, se realizará el descuento automático en las retribuciones, proporcionalmente al tiempo de impuntualidad observado.
- Art. 68. *Extinción de la responsabilidad*.—1. La responsabilidad disciplinaria, se extingue con el cumplimiento de la sanción impuesta, la prescripción de la falta y la prescripción de la sanción.
2. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que el Ayuntamiento tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.
3. La cancelación del expediente de faltas y sanciones se producirá a los tres meses para las faltas leves, al año para las graves y a los dos años para las muy graves.
4. Las sanciones impuestas por faltas leves prescribirán a los tres meses, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas muy graves a los cuatro años.
5. Los trabajadores con contrato laboral temporal que hubiesen sido sancionados con despido disciplinario no podrán ser sujetos a nuevos contratos.
6. El procedimiento sancionador para los trabajadores con contrato temporal de duración inferior a tres meses se sustanciará en todo caso, aun cuando su período de tramitación se extienda más allá de la vigencia del contrato, de forma que los efectos de la eventual resolución sancionadora sean tenidos en cuenta en la determinación de los criterios de selección de personal temporal establecidos.
- En aquellos supuestos en los que el trabajador fuere sujeto a nueva contratación los efectos de la posible resolución sancionadora se proyectarán sobre la nueva relación laboral.

Capítulo 15

Art. 69. *Estabilidad en el empleo*.—En virtud del principio de igualdad de todos los trabajadores que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes, éste se obliga a que en caso de despido de personal laboral fijo de plantilla, declarado improcedente por la jurisdicción social, la opción entre la readmisión o la indemnización, corresponderá en todo caso, al trabajador/a.

En 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 relocalización de los trabajadores afectados en otras tareas o servicios, previa negociación con las secciones sindicales.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—El Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes se compromete, en relación al proceso de funcionarización del personal laboral a:

1. Elaborar los catálogos de puestos de trabajo durante el primer semestre del 2005.

2. Celebrar los procesos selectivos correspondientes durante el segundo semestre de 2005 y el primer semestre de 2006.

Segunda.—Durante el año 2005 se elaborará el catálogo de definición de funciones de las categorías laborales.

(03/19.594/05)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 11 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de “Cáritas Diocesana de Madrid”.

Examinado el texto del convenio colectivo de “Cáritas Diocesana de Madrid”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 28 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 11 de julio de 2005.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE “CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID” 2004/2008

PREÁMBULO

El presente convenio es el marco que regula las relaciones laborales de los profesionales que trabajan en “Cáritas Madrid”, un acuerdo que nace con el espíritu y el objetivo explícito de constituir una herramienta de integración y de transparencia en las relaciones, de todas las personas a las que va dirigido.

Con él se pretende acentuar el proyecto y los objetivos de la institución.

La comisión negociadora ha logrado acuerdos importantes que se adecuan a las necesidades sociolaborales de los trabajadores, así como a las necesidades de los proyectos sociales de la institución.