

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 7 de diciembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Serranillos del Valle, personal laboral (código número 2813492).

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Serranillos del Valle, personal laboral, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 13 de mayo 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 diciembre de 2005.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

PREÁMBULO

Este es el primer convenio colectivo que busca reconocer las condiciones económico-laborales de los trabajadores del Ayuntamiento de Serranillos del Valle, promoviendo su mejora en todo aquello que ha resultado posible en este momento. También es un punto de partida a desarrollar a través de la comisión paritaria en su mejora.

Se busca principalmente garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como promover la aplicación de la Ley de Conciliación Familiar y Laboral.

Se apodera expresamente a la comisión paritaria para que establezca la clasificación de categorías laborales y puestos de trabajo para que en condiciones iguales de trabajo, haya el mismo tratamiento de salario y demás derechos sociales.

Se contemplan diversas medidas adicionales en beneficio de los trabajadores:

- El establecimiento de la jornada laboral en treinta y cinco horas semanales a lo largo de la vigencia del presente convenio colectivo.
- El establecimiento de una Oferta de Empleo Público para promover la estabilidad de todos los trabajadores en los términos establecidos en el artículo 18 del presente convenio colectivo.
- El establecimiento de la retribución íntegra de las pagas extraordinarias.
- Se conceden cuatro días para asuntos propios por año.
- También se establecen los plus de productividad y disponibilidad.

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*—El presente convenio colectivo regula y facilita las condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Serranillos del Valle, cualquiera que sea el centro de trabajo o instalación en que estén destinados.

Dicho convenio colectivo tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo del personal laboral e incrementar la productividad y está concertado con la Corporación Municipal, delegado de Personal y la sección sindical con representación sindical de este Ayuntamiento de Serranillos del Valle.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal laboral del Ayuntamiento de Serranillos del Valle, dentro de los límites que a continuación se detallan.

Quedan excluidos de la aplicación del presente convenio colectivo todas aquellas personas vinculadas al Ayuntamiento con un contrato administrativo, civil, mercantil.

Quedan expresamente excluidos del presente convenio colectivo las relaciones laborales y/o trabajadores contratados mediante financiación total o parcialmente proveniente de subvenciones derivadas de otras administraciones y/o organismos ajenos al Ayuntamiento de Serranillos del Valle, con expresa excepción del personal docente de la Escuela Infantil “El Trébol”.

En especial, quedan excluidos absolutamente del presente convenio los trabajadores contratados mediante los programas, acuerdos, convenios entre el INEM u organismos equivalentes de las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, o en virtud de acuerdos con otros órganos o Administraciones Públicas. En todos estos casos se estará al acuerdo o convenio de colaboración, sin que sea aplicable en ningún caso el presente convenio colectivo.

No obstante, la comisión paritaria podrá, mediante acuerdo, mejorar las condiciones de éstos cuando concurran causas objetivas.

Art. 3. *Ámbito territorial.*—Se aplicará al personal a que se refiere el artículo anterior cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio y el número de empleados que lo atiendan, considerándose a tal efecto al Ayuntamiento como una única unidad de trabajo.

Art. 4. *Ámbito temporal, vigencia, denuncia y prórroga.*—El convenio se aplicará una vez aprobado por el Pleno del Ayuntamiento y al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

No obstante, sus efectos serán desde el día 13 de mayo de 2005, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2009.

El presente convenio colectivo podrá ser denunciado por escrito, para su revisión, por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a su vencimiento. En caso de no haberse producido denuncia y no obstante, continuará en vigor por períodos sucesivos de un año mientras no exista otro convenio colectivo que le sustituya.

Si ninguna de las partes denunciara el convenio colectivo, éste se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales, incluidas tanto las cláusulas normativas como las obligacionales, pudiendo denunciarse dentro de los dos últimos meses de cada prórroga.

Art. 5. *Vinculación a la totalidad.*—El presente convenio forma un todo orgánico, único e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica será considerado global y conjuntamente, no siendo susceptible de aplicación parcial, teniendo en cuenta que el texto global del convenio lo componen articulado, anexos, cláusulas, disposiciones, tablas, calendarios laborales, etcétera.

Si hubiera impugnación o resolución por parte de la autoridad competente contra parte del convenio, algunos artículos, anexos, cláusulas, disposiciones, tablas, calendarios laborales, etcétera, la comisión paritaria modificará o acordará en la sesión siguiente a dicha resolución, los artículos o acuerdos afectados escogiendo, en caso de duda, siempre la opción o propuesta que más beneficie los derechos de los trabajadores.

Art. 6. *Organización del trabajo y modificación de condiciones.*—Ambas partes reconocen la competencia del Ayuntamiento en materia organizativa, no obstante acuerdan estudiar conjuntamente cualquier planteamiento organizativo nuevo, modificación o ampliación de los servicios existentes.

Capítulo 2

Órganos de vigilancia

Art. 7. *Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y control.*—Para la interpretación y cumplimiento del convenio colectivo se constituirá una comisión paritaria de vigilancia e interpretación, a los quince días de la fecha de entrada en vigor del mismo, donde se aprobará el Reglamento de Funcionamiento.

Esta comisión paritaria estará formada por el o los delegados de personal, un miembro de las secciones sindicales con representación obtenida en la últimas elecciones sindicales celebradas y por el número equivalente de miembros de la Corporación Municipal.

Su misión será velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente convenio, así como la interpretación, mediación y desarrollo de las partes dudosas o incompletas del mismo

que puedan existir, siendo vinculantes sus resoluciones en la misma medida que el presente convenio, debiéndose adoptar por acuerdo entre las partes, para su validez. Además, tendrá la facultad de anexionar al presente convenio todos los nuevos acuerdos o modificaciones, según el artículo 5 de este convenio, e interpretaciones, si las hubiere.

La comisión se reunirá, a propuesta de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición.

En caso de no llegar a acuerdos en la interpretación de cualquier materia en conflicto, ambas partes, de mutuo acuerdo, podrán nombrar un mediador.

Asimismo se acepta que tanto la Corporación Municipal como la parte social aporte el asesoramiento técnico que sea necesario.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en las actas de cada reunión, firmadas por ambas partes y dando publicidad de las mismas, considerándose vinculadas y anexionándose al texto del presente convenio.

Además esta comisión se constituirá en comisión de formación de empleo, social y comité de salud laboral. Se aprobará el correspondiente Reglamento de Funcionamiento.

Se faculta expresamente a la comisión paritaria con facultades de comisión negociadora de convenio para que durante la vigencia del mismo proceda a su desarrollo, en aquellas cuestiones que se acuerden y, en su caso, en adaptación a la normativa legal.

Se faculta expresamente a la comisión paritaria con facultades de comisión negociadora de convenio colectivo para que establezca en el plazo más breve posible una clasificación y catalogación de puestos de trabajo, que deberá estar concluida y aprobada por la alcaldesa en el plazo máximo de dos años desde la firma del presente convenio.

Capítulo 3

Tiempo de trabajo

Art. 8. *Jornada y calendario.*—La jornada laboral es de treinta y cinco horas a partir de la eficacia del presente convenio, distribuidas con carácter general en siete horas diarias de lunes a viernes y de ocho a quince horas, salvo servicios que precisen otro horario.

No obstante, se especificará en los Anexos de cada departamento las jornadas de cada uno de los servicios. Se considera tiempo de trabajo efectivo el período de veinte minutos de descanso en jornada continuada. Las horas entre las que se tendrá que disfrutar dicho descanso se fijarán procurando el acuerdo entre el trabajador y el responsable del Ayuntamiento, atendiendo al funcionamiento del servicio. Quedará establecido en el calendario laboral anual, el cual se publicará en el mes de marzo.

Para regularizar las tareas sobre esta cuestión se establece el criterio de la elaboración de calendarios laborales durante los meses de noviembre y diciembre para toda la plantilla laboral, contemplando los horarios de entrada y salida de cada servicio, ajustándose a la jornada laboral correspondiente pactada para este convenio y el resto de incidencias que puedan preverse con respecto a fiestas locales, puentes, etcétera.

Art. 9. *Descansos.*—Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo urgencia o necesidad perentoria, deberán transcurrir, como mínimo doce horas.

El descanso semanal será como mínimo de un día y medio ininterrumpido, adaptándose en todo caso a las jornadas laborales.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de una duración de quince minutos.

Asimismo, y en el caso de que los días 24 y 31 de diciembre cayeran en domingo, los trabajadores, tendrán derecho a un día más por cada uno de descanso. En el supuesto que fuera obligatorio trabajar dichos días por necesidades del servicio se compensarán por el número de horas que fuera necesario trabajar.

Art. 10. *Calendario laboral.*—El calendario laboral incluirá como festivos, además de las establecidas legalmente, el 24 de diciembre y el 31 de diciembre.

Cuando alguna fiesta coincida en domingo, se pasará al lunes siguiente.

Art. 11. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas económicamente ni en todo ni en parte, excepto cuando en el transcurso del año se produzca la extinción en la relación de empleo del trabajador, o bien en situación de excedencia o suspensión de contrato y en caso de que no hubiera disfrutado de la totalidad del período vacacional.

En lo sucesivo deberán ser confeccionados y puestos en los tablores de anuncios a día 30 de abril, los cuadros de vacaciones de los trabajadores, los cuales dispondrán hasta el 15 de mayo para solicitar el cambio de las fechas de vacaciones, estando su concesión sujeta a que no perjudique al servicio. Los trabajadores de un mismo servicio pondrán ponerse de acuerdo entre ellos para la distribución de sus vacaciones, sin que en ningún momento se perjudique el servicio. Tal propuesta no será vinculante.

En caso de que este acuerdo no fuera posible se empleará el sistema de rotación anual, comenzando la rotación por orden de antigüedad.

Todo trabajador que no alcance un año de servicio disfrutará de la parte proporcional correspondiente al período comprendido entre la fecha de su ingreso y el 31 de diciembre.

Los empleados que a petición del Ayuntamiento aceptaran voluntariamente disfrutar sus vacaciones fuera del período establecido serán compensados con dos días más por cada quincena de vacaciones.

Capítulo 4

Licencias, permisos y excedencias

Art. 12. *Permisos retribuidos.*—El trabajador, avisando con la antelación posible, o en los casos imprevistos, justificando posteriormente la causa, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir el total del salario pactado, por las siguientes causas y con la duración que se cita:

Asuntos particulares: A lo largo del año, el personal laboral del Ayuntamiento tendrá derecho a disfrutar cuatro días por asuntos propios.

Los trabajadores podrán disfrutar dichos días de trabajo correspondientes, previa solicitud de autorización con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas del disfrute y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por razones del servicio no se disfrute del mencionado permiso a lo largo del año en curso, podrán concederse en el mes de enero siguiente.

En el supuesto de no poder concederse el permiso, la empresa deberá comunicar las causas por escrito.

Se ha de procurar que en el último trimestre del año queden pendientes de disfrutar un máximo de dos días.

Licencias por nacimiento de un hijo: Por el nacimiento de un hijo o en caso de adopción, el padre tendrá derecho a una licencia de cuatro días consecutivos, a partir del nacimiento o llegada del adoptado al hogar. Si el nacimiento diera lugar a cesárea o complicaciones en el cuadro médico de la madre o del hijo, éste se prolongará dos días más, siendo necesario acreditar la situación mediante parte facultativo.

Licencia por fallecimiento: Los empleados tendrán derecho a una licencia de cuatro días naturales por fallecimiento del cónyuge o persona que conviva de hecho, acreditándolo legalmente.

Cuatro días naturales de licencia, en el caso de fallecimiento de hijos o padres.

Estos permisos se ampliarán en un día natural, si el empleado tuviera que desplazarse a más de 200 kilómetros de esta localidad.

Dos días cuando se produzca el fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (ampliable a cuatro días en caso de que existiera necesidad de desplazamiento).

Licencia por intervención quirúrgica o enfermedad grave: Tres días naturales por intervención quirúrgica o enfermedad grave o muy grave, que requiera hospitalización del cónyuge o persona que conviva de hecho e hijos del empleado.

Dos días naturales para padres o hermanos del empleado o de su cónyuge.

Dos días naturales para el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Estos permisos se ampliarán en dos días naturales, si el empleado tuviera que desplazarse a más de 200 kilómetros de esta localidad.

Licencia por cambio de domicilio: Por motivo de cambio de domicilio, el trabajador tendrá derecho a un día de licencia al año.

Licencia por matrimonio propio o de parientes, comunión o bautizo: Veinte días por matrimonio propio.

Un día natural en la fecha de celebración de boda, por familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Un día natural en la fecha de celebración de la ceremonia de bautizo o comunión de hijos.

Licencia por tratamiento médico o consulta: El tiempo indispensable con un máximo de tres días naturales al año o sus horas de trabajo equivalentes para el acompañamiento médico a hijos menores de edad o a personas mayores de sesenta y cinco años que convivan con el trabajador.

Los empleados que presten servicio habitual en turno de noche, tendrán derecho a estas licencias, siempre que la consulta sea en horario de mañana y fuera de la localidad.

Licencia para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal: Durante el tiempo indispensable para su cumplimiento, siempre que no pueda realizarse fuera del horario de trabajo, debiendo aportar justificante.

Licencia por asistencia a exámenes y cursos: Tendrá derecho a licencia para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, para la obtención de un título académico o profesional en centros oficiales, durante los días de su celebración.

Para aquellos trabajadores que desarrollen su trabajo en jornada nocturna, si el examen fuese por la mañana, se le concederá la jornada completa anterior a la fecha del examen.

La comisión paritaria determinará el resto de condiciones y circunstancias en materia de formación.

Licencia por maternidad: Todo lo recogido en la Ley 30/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral. Ampliando el permiso de maternidad a dieciocho semanas.

El trabajador que tenga a su cuidado algún menor, anciano o disminuido físico o psíquico y siempre que no desempeñe alguna actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de jornada de trabajo durante cuatro años hasta un máximo de la mitad, con disminución proporcional del salario correspondiente. Este derecho sólo podrá ser adjudicado a uno de los cónyuges.

Art. 13. *Permisos no retribuidos.*—Se establecen los siguientes permisos no retribuidos con la reserva de plaza:

- El personal que lleve un año como mínimo de servicio tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a juicio de la comisión paritaria, a un permiso sin retribuciones por un plazo no superior a un año.
- Se contempla la posibilidad de que todo trabajador que solicite un permiso por temas personales, por un tiempo determinado, se estudie y conceda mediante acuerdo de comisión paritaria.

Art. 14. *Excedencias.*—1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad

o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo hecho, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Ayuntamiento.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia forzosa por maternidad o paternidad, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en el Ayuntamiento los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el Ayuntamiento.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados en comisión paritaria, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Capítulo 5

Condiciones económicas, retribuciones

Art. 16. *Masa salarial.*—Se entiende por masa salarial todas las retribuciones salariales que perciba el trabajador: Conceptos retributivos:

- Salario base.
- Trienio.
- Complemento de destino.
- Pagas extraordinarias.
- Específico (disponibilidad, polivalencia, responsabilidad, etcétera).
- De jornada partida.
- De fin de semana.
- Productividad.

Todos estos pluses se concederán por la alcaldesa a propuesta del concejal de Personal y oída la comisión paritaria, estando condicionada su concesión al reconocimiento y provisión de los mismos en los presupuestos correspondientes a cada ejercicio.

La subida salarial para el período de vigencia del presente convenio colectivo será la legalmente establecida por la Ley de Presupuestos del Estado para cada año como previsión de índice de precios al consumo.

Todos los trabajadores municipales tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias al año, la de junio y la de diciembre, siendo cada una de ellas del 100 por 100 de todos los conceptos retributivos del salario bruto mensual.

Asimismo, se establecen las retribuciones del complemento:

Complementos de destino: Son aquellas cantidades que se abonan por trabajar en condiciones diferentes al resto de los trabajadores, por ser específicas de un determinado colectivo o departamento.

Complemento específico: Son los incrementos salariales que se consideren para otros fines por el desempeño de trabajos de superior categoría.

Complemento por jornada partida: Se establecen 60 euros mensuales para todo trabajador con jornada completa que tenga que partir su jornada por necesidades del servicio.

Trienio: Se acordará, en su caso, un trienio único para la mayoría de los trabajadores. Estos conceptos y su distribución económica se acordarán en comisión paritaria.

Art. 17. *Horas extraordinarias, plus de dedicación especial y exceso de jornada.*—Toda actividad realizada fuera de la jornada laboral tendrá la consideración de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se compensarán conforme se acuerde por la comisión paritaria.

Se consideran días festivos los días reflejados de libranza por el calendario laboral de cada departamento.

En ningún caso las horas extraordinarias realizadas por un trabajador podrán ser un número superior a ochenta horas al año.

Se considera exceso de jornada laboral las horas que se exceden del cómputo anual de trabajo.

Art. 18. *Compensación en bajas.*—Todo trabajador dado de baja por accidente laboral, salvo caso de negligencia manifiesta, recibirá una compensación económica de tal forma que se le garantice el 100 por 100 de sus percepciones económicas, como si estuviera en activo.

Todo trabajador dado de baja por enfermedad recibirá una compensación económica de tal forma que se le garantice el 100 por 100 de sus percepciones económicas, como si estuviera en activo.

La comisión paritaria podrá fijar complementos temporales para subsidiar en todo o en parte las cantidades dejadas de percibir por los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal.

Capítulo 6

Prestaciones sociales

Art. 19. *Préstamos y anticipos.*—Se crea un fondo de préstamos de 12.000 euros, el cual se irá incrementando con las subidas que correspondan a cada año o que decida la comisión paritaria.

Se regulará la concesión de los préstamos mediante Reglamento, el cual deberá estar aprobado por la comisión paritaria antes del segundo trimestre del año 2005.

Si dicho Reglamento no estuviera aprobado el 1 de abril de 2005, a partir de ese día estaría abierta la recepción de solicitudes y se concederán por orden de petición, con un tope de 1.500 euros, a descontar en dos años.

Art. 20. *Gratificación especial.*—Se establece una gratificación especial a los veinte años de servicio ininterrumpidos desde el inicio de la actividad laboral en este Ayuntamiento, consistente en una paga extraordinaria, más un viaje de una semana para dos personas en pensión completa en cualquier punto de España y en las condiciones que establezca la comisión paritaria. Cualquier modificación se decidirá en comisión paritaria.

Capítulo 7

Derechos sindicales

Art. 21. *Derechos sindicales.*—Los delegados de personal son los representantes unitarios de los trabajadores del Ayuntamiento de Serranillos del Valle.

Los delegados de personal solicitarán al Ayuntamiento convocar las asambleas en los locales municipales, durante la jornada laboral, hasta un máximo de ocho horas al año, distribuidas en dos por trimestre como máximo, comunicándolo al Ayuntamiento con una antelación de al menos cuarenta y ocho horas, señalando el orden del día y, en su caso, haciendo referencia si representantes sindicales ajenos a la plantilla van a intervenir en la misma y no perturbando el normal desenvolvimiento de la actividad.

Fuera de la jornada laboral, los delegados de personal podrán convocar cuantas asambleas estimen necesarias, comunicándolo con una antelación de al menos cuarenta y ocho horas, salvo casos urgentes justificados.

Art. 22. *Secciones sindicales.*—Los empleados municipales, sea cual sea su relación jurídico-laboral, afiliados a un sindicato, podrán

constituir secciones sindicales de una organización sindical conforme a lo establecido a continuación, éstas serán únicas a todos los efectos:

1. Cada sección sindical que haya obtenido un 40 por 100 de los votos en la elección de los órganos de representación en las últimas elecciones sindicales realizadas tendrá derecho a elegir un delegado sindical por cada órgano de representación, siempre que se hubiese presentado en el proceso electoral correspondiente. Los delegados sindicales dispondrán de sesenta horas trimestrales para su actividad sindical, que podrán utilizar en los términos establecidos para los miembros del correspondiente órgano de representación.

2. Las secciones sindicales, entendidas como el conjunto de afiliados a un sindicato, con presencia en los órganos de representación de los empleados municipales, dispondrá de cuatro horas anuales retribuidas para celebrar reuniones de sus afiliados durante la jornada laboral, siempre que no perturbe o afecte a las necesidades del Ayuntamiento.

3. La Corporación Municipal facilitará a cada sección sindical los medios necesarios para el ejercicio de sus funciones, incluido el de reprografía.

4. Las secciones sindicales tendrán las siguientes funciones:

- Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los trabajadores municipales y plantearlas ante el órgano de representación correspondiente y la Corporación Municipal.
- Representar y defender los intereses de la central sindical que representa y de los afiliados a la misma.

5. Las secciones sindicales tienen derecho al cobro de la cuota sindical de sus afiliados, a través del descuento en nómina. Será imprescindible para el ejercicio de este derecho, el consentimiento de los mismos y su comunicación expresa a la Concejalía de Personal del Ayuntamiento.

6. Las secciones sindicales dispondrán en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios cerrados, de dimensiones suficientes y en espacios visibles.

Art. 23. *Horas sindicales.*—Los delegados de personal dispondrán de un crédito de veinte horas mensuales para las tareas propias de sus cargos, sin merma de sus retribuciones, teniéndose que solicitar con un mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación y tendrán que aportar la documentación correspondiente.

Art. 24. *Local, dotación de medios, tablón, etcétera.*—Se promoverá, en lo posible, que el comité de empresa o los delegados de personal dispongan de un espacio físico con el material necesario para el ejercicio de sus funciones. Este compromiso deberá ser cumplido durante la vigencia de este convenio.

Art. 25. *Derechos de las secciones sindicales.*—Las secciones sindicales tendrán los siguientes derechos:

- Podrán informar, verbalmente o por escrito, repartir propaganda, proceder al cobro de cuotas y otras aportaciones con fines sindicales, dentro de la jornada de trabajo, siempre que no se perjudique el desarrollo del servicio.
- Podrán convocar asambleas o reuniones con los trabajadores en los locales municipales destinados la efecto, comunicándolo con cuarenta y ocho horas de antelación al Ayuntamiento y fuera de la jornada laboral.

Capítulo 8

Régimen disciplinario

Art. 26. *Régimen disciplinario.*—Se establece el siguiente cuadro de faltas y sanciones para todo el personal afectado por este convenio.

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

- La incorrección con el público y con los compañeros, superiores o subordinados.
- La negligencia o descuido en el cumplimiento del servicio.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, de un día en un período de treinta días.
- Tres faltas de puntualidad en un plazo de treinta días, sin que exista justificación.

- e) La no comunicación por escrito y por adelantado de la falta al trabajo por causa justificada, excepto en supuestos de fuerza mayor.
- f) La no presentación del parte de baja o confirmación en tres días desde la fecha de su expedición regular, excepto en supuestos de fuerza mayor.
- g) No fichar en el momento de entrada o salida o en momento en que se ausente el trabajador del puesto de trabajo o fichar por otro.

Son faltas graves:

- a) La falta de respeto con el público, los compañeros, subordinados y superiores.
- b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
- c) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos o tres días en un plazo de treinta días.
- d) Más de tres faltas de puntualidad durante un período de treinta días.
- e) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada laboral sin causa justificada.
- f) La negligencia en el cumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
- g) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de servicio.
- h) El incumplimiento o abandono de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando de ello se deriven riesgos para la salud e integridad física del trabajador, otros trabajadores o para el público.
- i) La simulación de enfermedad o accidente, entendido como tal toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por incapacidad temporal, por enfermedad o accidente.
- j) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de las faltas graves o muy graves de sus subordinados.
- k) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- l) La reincidencia en falta leve no prescrita.

Son faltas muy graves:

- a) Los malos tratos de obra o de palabra con el público, compañeros, superiores o subordinados.
- b) Las faltas de puntualidad no justificadas, hasta 10 en un plazo de treinta días, o hasta 20 en un período de noventa días, aunque no hayan sido sancionadas.
- c) Las faltas de asistencia sin causa justificada por más de dos jornadas de trabajo no consecutivas, en un período de treinta días.
- d) Las faltas de asistencia sin causa justificada por dos o más jornadas de trabajo consecutivas.
- e) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como la adopción de acuerdos, manifestaciones ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- f) La condena firme por delito doloso.
- g) El incumplimiento o abandono de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de ello se deriven riesgos graves o daños para el propio trabajador, otros trabajadores o para el público.
- h) El ejercicio de actividades públicas o privadas sin haber obtenido autorización de la compatibilidad del órgano competente para su concesión.
- i) El falseamiento y ocultación voluntario de los datos del servicio de manera que cause perjuicio al Ayuntamiento.
- j) La realización de trabajos de cualquier índole, remunerados o no, durante los períodos de baja o incapacidad temporal, por enfermedad o accidente.
- k) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- l) La realización de tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, en un período de noventa días.
- m) El incumplimiento de los servicios mínimos establecidos en caso de huelga, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

- n) La desobediencia que cause perjuicios al Ayuntamiento.
- ñ) La reincidencia de falta grave no prescrita.

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

Por faltas leves:

- a) Apercibimiento o amonestación por escrito.
- b) Suspensión del empleo y sueldo de uno a tres días.

Por faltas graves:

- a) Suspensión del empleo y sueldo de cinco a diez días.
- b) Suspensión al derecho a concurrir a pruebas de ascenso por un período de hasta un año.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- b) Suspensión a los derechos de concurrir a pruebas de ascenso por un período de hasta tres años.
- c) Separación definitiva del servicio o despido.

Prescripción de faltas:

- a) Las faltas leves prescribirán a los diez días hábiles, las graves a los veinte días hábiles y las muy graves a los dos meses, 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.
- b) En caso de que por mandato legal o potestivamente, el órgano sancionador proceda a la apertura de expediente, la duración del mismo interrumpe la prescripción, sin que en ningún caso dicha duración pueda ser superior a seis meses.

Prescripción de sanciones:

- a) Las sanciones prescribirán a todos los efectos, sin ser tenidas en cuenta en el expediente personal, a partir de la fecha de término de su cumplimiento, en los siguientes plazos:
 - Las sanciones por falta leve a los tres meses.
 - Las sanciones por falta grave a los seis meses.
 - Las sanciones por falta muy grave al año.

Capítulo 9

Empleo, formación y promoción

Art. 27. *Ingreso, promoción y formación, Oferta Pública de Empleo.*—De la Oferta Pública de Empleo deberá ser informada la comisión paritaria.

En la oferta pública de empleo se contemplarán las plazas que deban cubrirse por promoción interna, previa información a la comisión de empleo.

Art. 28. *Procesos selectivos de la oferta de empleo público.*—La representación sindical formará parte de los tribunales con un delegado de personal o del comité de empresa designado por éste, en las pruebas selectivas de acceso para los puestos de trabajo que pudieran crearse, con voz y voto.

Las pruebas serán objetivas, teniéndose en cuenta los méritos de capacidad de los aspirantes, con la debida publicidad que la Ley establezca, utilizando procedimientos ágiles para su rápida resolución.

Art. 29. *Promoción interna.*—Además de la reserva del 50 por 100 de plazas para promoción interna, se podrán convocar procedimientos selectivos de carácter interno para cubrir puestos de trabajo, a los que podrán concurrir en igualdad de condiciones todos los trabajadores del Ayuntamiento. Las normas de estos procedimientos serán las establecidas por la Corporación Municipal, oída la comisión de empleo.

Art. 30. *Formación.*—La comisión de formación podrá organizar cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad profesional del trabajador en su empleo, en supuestos de transformación o modificación funcional de los servicios. En ambos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará de tiempo de trabajo efectivo.

Cuando el Ayuntamiento decida que sea necesario algún curso de perfeccionamiento o de formación dentro de la jornada laboral,

el trabajador que estime el Ayuntamiento deberá realizarlos y tendrá la obligación de asistir a los mismos.

Art. 31. *Contratación temporal.*—Podrán realizarse contrataciones por tiempo determinado, estableciéndose un sistema de control y seguimiento de todos los contratos temporales por la comisión de empleo.

Al objeto de facilitar la incorporación de los contratos temporales al empleo fijo, en las pruebas de acceso se incluirán baremo de puntuación, valorando los servicios prestados en este Ayuntamiento.

Si en casos excepcionales por necesidades del servicio, el Ayuntamiento realizara contratación de personal sin haber preparado la correspondiente Oferta de Empleo Público, el responsable del servicio realizará un informe justificando la necesidad y se informará en la comisión de empleo.

Se entregará a la representación sindical una copia de cada contrato, de las prórrogas y finiquitos de los mismos.

Art. 32. *Trabajadores a tiempo parcial.*—Los trabajadores fijos con contratación por tiempo parcial y/o fijos discontinuos tendrán prioridad por orden de antigüedad a acceder a los puestos de trabajo de su categoría con jornada completa y/o carácter continuo, en caso de existir vacantes o por necesidades del servicio.

Art. 33. *Jubilaciones.*—Se negociará un sistema de jubilaciones anticipadas, con sus correspondientes compensaciones.

Capítulo 10

Salud laboral

Art. 34. *Salud laboral.*—El comité de salud laboral y de prevención de riesgos laborales se ocupará de velar por la óptima adaptación de la Ley de prevención a cada trabajador y a su puesto de trabajo.

Funciones:

1. Promover el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene, así como tomar la iniciativa en todo tipo de acciones destinadas a mejorar las condiciones de salud en el trabajo.

2. Inspeccionar los locales de trabajo, seguridad, orden, limpieza y cuantos factores de trabajo pudieran resultar nocivos para la salud.

3. Procurar y dar medios para que todo trabajador esté informado de los riesgos laborales y de las medidas preventivas a observar para evitarlos.

4. Vigilar las condiciones de salud y seguridad de los distintos locales de trabajo y vestuarios.

Se solicita del personal laboral del Ayuntamiento que tenga la responsabilidad suficiente para que el uso de los teléfonos móviles particulares sea restringido al máximo durante el horario laboral, publicándose en el tablón de anuncios los números de teléfono en donde los familiares de todos los trabajadores pueden dejarles todos los recados urgentes. Con ello queda establecida una medida necesaria para evitar accidentes e incidentes dentro de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

Art. 35. *Reconocimientos médicos.*—Anualmente se realizará una revisión médica a todos los trabajadores, durante la jornada laboral.

Se establece la obligatoriedad del reconocimiento médico de empresa para los trabajadores de nuevo ingreso en la plantilla.

Se pone a disposición de todos los trabajadores un reconocimiento anual voluntario.

Art. 36. *Ropa de trabajo.*—La comisión paritaria se encargará de elaborar un listado completo relacionado por colectivos, que necesiten el vestuario mínimo necesario para el normal desempeño del trabajo de los diferentes empleados públicos. Estos empleados tiene la obligación de usar dicho vestuario durante el desempeño de sus funciones.

Art. 37. *Valoración de puestos de trabajo y homologación.*—Asimismo se establece el compromiso de realizar la valoración de puestos de trabajo durante el año 2005, para definir las áreas funcionales de trabajo que permitirán un encuadre de los distintos empleados públicos y categorías existentes, con las funciones y complementos económicos del área a la que pertenecen por el tipo de trabajo que desempeñen y que deberá aprobarse junto con el presupuesto general en sus bases de ejecución.

Dicha valoración deberá ser ratificada por la comisión paritaria para poder aplicarla al colectivo de trabajadores, mientras la valoración de puestos de trabajo no concluya, la comisión paritaria podrá acordar compensaciones a cuenta de funciones, responsabilidades, etcétera, las cuales quedarán debidamente reguladas igual o al alza, cuando se termine la valoración de puestos de trabajo.

Se acuerda establecer el criterio de “a igual trabajo, igual retribución”.

Art. 38. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—Además lo establecido en la legislación vigente, se tendrá en cuenta los siguientes principios:

1. La realización de trabajos de categoría inferior o superior responderá a necesidades excepcionales y durará el tiempo mínimo imprescindible. En caso de ser de categoría inferior será rotativo entre los trabajadores del servicio, mes a mes.

2. El desempeño de funciones en categorías superiores que no sean derivadas de situaciones excepcionales y en un plazo máximo de seis meses, supondrá por parte del Ayuntamiento el compromiso de realizar las correspondientes convocatorias para dichas plazas, preferentemente a través de concurso de méritos. Mientras dure esta situación se equipará el sueldo, abonándose la diferencia entre categorías.

3. En los casos de realización de funciones correspondientes a categorías profesionales inferiores, éstas deberán estar justificadas por necesidades muy perentorias o imprevisibles de la actividad, comunicándose esta situación a los representantes de los empleados. El tiempo será el mínimo imprescindible y necesario para subsanar las necesidades perentorias a que ha dado lugar este hecho y durante dicho tiempo el empleado afectado percibirá su retribución de origen.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Se acuerda realizar una Oferta de Empleo Público para todos los puestos que no hayan sido cubiertos mediante el procedimiento legalmente establecido de acuerdo a la relación de puestos de trabajo recogida en el presupuesto ordinario para el ejercicio 2005 y para el supuesto de que temporalmente no fuese posible, se recogerá en la relación de puestos de trabajo del presupuesto ordinario del ejercicio 2006 los puestos respecto de los que no haya sido posible realizar Oferta de Empleo Público en el presente ejercicio.

DISPOSICIÓN FINAL

Se acuerda regularizar a todos los trabajadores municipales, durante la vigencia del presente convenio colectivo, mediante la correspondiente Oferta de Empleo Público conforme marca la Ley.

APÉNDICE

Al objeto de clarificar los grados de parentesco a que se hace referencia en el presente acuerdo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 918 del Código Civil y demás normas concordantes, se entenderá respecto del funcionario titular del derecho:

Línea ascendiente por consaguinidad:

— Primer grado: Padre y madre.

— Segundo grado: Abuelo y abuela.

Línea ascendiente por afinidad:

— Primer grado: Suegro y suegra.

— Segundo grado: Abuelo y abuela del cónyuge.

Línea descendiente por consaguinidad:

— Primer grado: Hijo e hija.

— Segundo grado: Nieto y nieta.

Línea colateral por consaguinidad:

— Segundo grado: Hermano y hermana.

Línea colateral por afinidad:

— Segundo grado: Hermano y hermana del cónyuge.