

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 20 de enero 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 Torrejón de Velasco (personal laboral) (código número 2813072).

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Torrejón de Velasco (personal laboral), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 9 de marzo de 2004, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 20 de enero de 2005.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE TORREJÓN DE VELASCO (PERSONAL LABORAL)

PREÁMBULO

La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre el Ayuntamiento de Torrejón de Velasco y los representantes legales de los/las trabajadores/as, conforme prevé la legislación vigente.

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Finalidad.*—El presente convenio colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento de Torrejón de Velasco.

Art. 2. *Ámbito de aplicación personal.*—Afectará este convenio a todos los efectos a los/las trabajadores/as, laborales fijos y temporales con antigüedad superior a un año, que presten sus servicios en el Ayuntamiento de Torrejón de Velasco.

Los/las trabajadores/as temporales con menos de un año de antigüedad, así como los contratados en consecuencia de acuerdos de colaboración con el INEM se verán afectados por este convenio, quedando excluidos solamente de aquellas cláusulas de contenido económico.

Quedan excluidos de la aplicación del presente convenio los cargos de libre designación o de confianza política, y a organismos que se rijan por las condiciones de sus contratos.

Art. 3. *Ámbito de aplicación territorial.*—Las normas contenidas en este convenio serán de aplicación a todos/as los/las trabajadores/as del Ayuntamiento y en todas sus dependencias o servicios municipales, considerándose a tal efecto el Ayuntamiento como única unidad de trabajo, así como en las actividades desarrolladas que precisen desplazamiento de trabajadores/as por todo el territorio nacional.

Art. 4. *Ámbito temporal.*—La duración del presente convenio será desde su firma el 1 de enero de 2004 (incluidos los efectos retributivos comprendidos en la valoración de puestos de trabajo que, aunque se realice con posterioridad, tendrá carácter retroactivo) hasta el día 31 de diciembre de 2007, excepto en los puntos que se especifican a continuación, cuya negociación se efectuará anualmente:

1. Los incrementos retributivos (revisión salarial).
2. La catalogación y clasificación de los puestos de trabajo.

3. El fomento de empleo y las jubilaciones, horas extraordinarias, plazas vacantes, suplencias y participación en la Oferta de Empleo (en lo sucesivo OPE).

4. Cuantías y distribución de fondos adicionales.

El presente convenio entrará en vigor desde el momento de la firma de las partes, y sus efectos económicos lo serán con carácter retroactivo a partir del 1 de enero de 2004.

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

Cualquiera de las partes firmantes de este convenio podrá denunciarlo por escrito para su revisión hasta tres meses antes de la fecha de caducidad.

En caso de denuncia y hasta la aplicación de un nuevo convenio, continuará en vigor el presente.

Si ninguna de las partes hiciera uso de la facultad de revisar el convenio, éste se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales, incluidas tanto las cláusulas normativas como las obligaciones, pudiendo denunciarse el último trimestre de cada prórroga.

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

Art. 6. *Garantía personal.*—Se respetan las situaciones personales que con carácter de cómputo anual superen el convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”, siempre que no se basen en pactos individuales en menoscabo de la negociación colectiva.

Art. 7. *Garantía de absorción y compensación.*—Las retribuciones y demás condiciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor.

Los aumentos de retribución o mejoras de las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales o por contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones del presente convenio, siempre que, comparadas por la globosidad y cómputo anual del convenio, resulten superiores a ésta; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Capítulo 2

Órganos de vigilancia

Art. 8. *Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio.*—Dentro del plazo de quince días desde la entrada en vigor del presente convenio se constituirá una comisión paritaria única de vigilancia, interpretación y desarrollo que entenderá de todas las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo.

Dicha comisión, órgano paritario y colegiado de participación, estará integrada por un mínimo de dos representantes de cada una de las partes: Corporación, delegados de personal o comité de empresas y secciones sindicales constituidas, firmantes del presente convenio, nombrados por las mismas. Para la discusión de temas específicos, cada una de las partes podrá invitar, en virtud del mayor conocimiento de los temas en concreto de que se trate, a otras personas con carácter de asesores.

La comisión se reunirá a instancia de cada una de las partes.

Dicha reunión se celebrará obligatoriamente dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su petición, pudiendo ampliarse en otras cuarenta y ocho horas por causa justificada. Ambas partes podrán publicar sus propuestas relacionadas con temas de trabajo y funcionamiento de la comisión. Salvo causa urgente que incluya plazos, en cuyo caso se celebrará en cuarenta y ocho horas, debiendo notificarse a la otra parte.

Para el mejor desempeño de sus funciones, los miembros de la comisión podrán dirigirse o personarse en cualquier centro o dependencia, investigar y comprobar los datos, proceder al estudio de expedientes y fondos documentales, así como solicitar información, tanto oral como escrita, que, en ningún caso, podrá serles denegada.

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

En caso de no llegar a un acuerdo entre las partes, éstas podrán someterse a conciliación o mediación ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) u otro organismo u autoridad competente; la decisión de los citados organismos tendrá carácter vinculante, excepto en el supuesto de que ambas partes llegasen a un acuerdo posterior, en cuyo caso prevalecerá éste sobre aquél, que quedaría nulo y sin efecto.

Funciones

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

1. Interpretación del texto del convenio en aplicación práctica.
2. Resolución definitiva y vinculante para las signatarias de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión.
3. La facultad de anexionar al convenio nuevos acuerdos, si los hubiera.
4. Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado.
5. Emisión de informes acerca del grado de aplicación del convenio, de las dificultades encontradas y elaboración de propuestas para la superación de las mismas.
6. 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.
7. Competencia en materia de empleo, formación-reciclaje y fondo social.

Art. 9. *Comisión de salud laboral y seguridad e higiene.*—Además de la comisión regulada en el artículo anterior del presente convenio, se creará la comisión de salud laboral y seguridad e higiene en el trabajo, órgano paritario, que estará integrada por los delegados de prevención y un representante de la corporación, que tendrán las competencias recogidas en el artículo 46 del presente convenio y cualesquiera otras atribuidas por la legislación aplicable en la presente materia.

Capítulo 3

Plantilla

Art. 10. *Plantilla.*—Por razón de su permanencia en el Ayuntamiento, el personal laboral sujeto a este convenio se clasifica en fijo y temporal.

Art. 11. *Categorías.*—El personal acogido a este convenio se clasifica, en función de los trabajos desarrollados, en grupos y categorías profesionales, que se recogerán en un Anexo de valoración de puestos de trabajo, que será realizado en un plazo máximo de seis meses desde la firma del presente convenio, si bien, quedarán subsanadas todas las irregularidades con respecto a los niveles profesionales de los distintos colectivos.

Capítulo 4

Empleo, movilidad, promoción interna, traslados e ingresos

Art. 12. *Empleo.*—Los puestos de trabajo de carácter estructural ocupados con contrataciones temporales se podrán transformar en puestos de trabajo de plantilla fija, que serán cubiertos con arreglo a los procedimientos establecidos en la legislación vigente, tendentes a la funcionarización voluntaria.

La Corporación se compromete a la normalización de la RPT con carácter anual (aprobación, publicidad, desarrollo, contratación, etcétera), evitando interinidades y temporalidades superiores a este período, garantizando la estabilidad con un período máximo de tres años.

La Corporación garantizará la creación en plantilla de los puestos de trabajo necesarios para la prestación de los servicios profesionales de carácter permanente.

Art. 13. *Comisión de empleo.*—La participación de los delegados de personal o comité de empresa en la confección y desarrollo de la RPT del Ayuntamiento de Torrejón de Velasco, la movilidad, promoción interna, traslados, ascensos e ingresos, se formalizará a través de la comisión paritaria.

La Corporación informará con carácter previo a las secciones sindicales y a los delegados de personal sobre los cambios en las

modalidades de prestación de servicios o las formas de gestión de los mismos, y en los casos de ampliación, nueva creación, desaparición o transferencia, tendiéndose a la no privatización de los mismos.

La comisión paritaria estudiará y se pronunciará sobre la movilidad, promoción interna, traslados, ascensos e ingresos, siguiendo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Para todos los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo (contratación, traslados, promoción interna) será preciso la constitución de un tribunal en el que, al menos, uno de sus miembros serán de los representantes de los/las trabajadores/as y/o secciones sindicales, actuando con derecho a voz y voto.

Art. 14. *Sistemas de selección de personal.*—1. Turno de traslados.

Podrá concurrir a este turno, cualquier trabajador/a con algún tipo de contratación fija, que ostente categoría idéntica o equivalente al nivel de la plaza ofrecida, adjudicándose ésta por la comisión paritaria, a propuesta del tribunal seleccionador.

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

En todo caso, será necesario demostrar la adecuación profesional requerida por el puesto de trabajo y, en el caso de optar más de un aspirante, superar de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la presente Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, un concurso que garantice, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

El procedimiento de selección cuidará especialmente la conexión entre el tipo de prueba a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

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

2. Promoción interna.

El Ayuntamiento de Torrejón de Velasco fomentará la promoción interna intentando llegar al máximo que permita la legalidad vigente.

El turno de promoción interna será separado del libre en cuanto a listas, puntuaciones, exámenes, etcétera, asegurándose de que no competirán con los aspirantes de turno libre; asimismo, podrán realizarse convocatorias independientes, reservadas a promoción interna.

Resuelto el turno de traslado, dos tercios de las plazas vacantes resultantes se sacarán a promoción interna, la selección de los/las trabajadores/as se realizará entre los/las trabajadores/as fijos/as y/o con algún tipo de modalidad de contratación fija con una antigüedad de, al menos, dos años en el cuerpo o escala a que pertenezcan, que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria y de acuerdo con los siguientes criterios:

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

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

3. Nuevo ingreso.

Las vacantes acumuladas para promoción interna que queden desiertas, por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las correspondientes pruebas, se acumularán a las ofertadas en la siguiente OPE, salvo en el caso de convocatorias independientes de promoción interna.

4. Procedimiento especial.

Será de aplicación el procedimiento especial para la provisión de puestos de trabajo mediante contratos de duración determinada o funcionarios interinos, en los siguientes casos:

- a) Situaciones de urgencia por bajas médicas temporales en puestos de carácter permanente, que requieran su cobertura profesional hasta la incorporación del titular, una vez supe-

rada la situación de incapacidad transitoria (en adelante IT).

- b) Situaciones de urgencia (existiendo vacante en plantilla) en puestos de carácter permanente, determinados con la conformidad de la comisión paritaria.
- c) Contratos temporales para la realización de actividades no permanentes determinadas con la conformidad de la comisión paritaria.
- d) Excedencias.

El Ayuntamiento se compromete en estos casos a la no utilización de empresas de trabajo temporal para cubrir estos puestos de trabajo.

Art. 15. *Tendencia a la no reducción de plantilla.*—De las plazas que quedasen vacantes, objeto de cualquier proceso por fallecimiento, jubilación (anticipada o no), incapacidad temporal, maternidad, enfermedad prolongada, etcétera, no producirá reducción en la plantilla, iniciándose en el plazo de un mes el proceso para su cobertura con carácter temporal, sin perjuicio de su inclusión en la primera OPE que se apruebe, siempre que exista esa plaza.

Art. 16. *Permutas.*—No existiendo causas razonables que lo impidan, se autorizarán las permutas o cambios de trabajo o turnos entre el personal municipal del mismo nivel y que cumplan los mismos requisitos, y entre personal de distintas Administraciones, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Art. 17. *Trabajos de categoría inferior y superior. Movilidad funcional.*—Para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes, sólo será posible realizarla si existiesen razones técnicas u organizativas y por el tiempo imprescindible para su desarrollo, procediendo a la cobertura de la plaza por promoción interna. No se consolidará categoría a ningún efecto por desempeñar trabajos de superior categoría, que, en cualquier caso, no podrán desempeñarse por un tiempo superior a seis meses, cubriéndose la plaza mediante promoción interna. No obstante, los/las trabajadores/as que realicen funciones de categoría superior a la suya percibirán la retribución correspondiente a la categoría superior, prorrateándose y pudiendo ser reconocidas para la participación en posteriores concursos de provisión de puestos de trabajo.

Ningún/a trabajador/a podrá realizar trabajos de categorías inferiores durante un período superior a cinco días, teniendo en cuenta, además, lo establecido en el apartado 3 del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Transcurrido el período citado, el/la trabajador/a no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta pasado un año.

Art. 18. *Estabilidad en el empleo.*—Todos los puestos que se cubran con carácter temporal a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, tendrán como duración máxima hasta la convocatoria de la OPE que se producirá, como máximo, en el plazo de un año.

Respecto de los puestos ya existentes, ocupados de forma temporal antes de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, se convocará mediante la correspondiente OPE, ocupándose, si fuera necesario, de forma que se convoque el 100 por 100 de los mismos, mediante concurso-oposición restringido, concurso de méritos u oposición libre, siempre y cuando en la selección previa a su contrato temporal, los representantes de los/las trabajadores/as hubiesen participado en el tribunal de selección. La comisión paritaria estudiará el caso de trabajadores/as que periódicamente y de forma discontinua vienen realizando sus funciones, adquiriendo la condición de fijos a tiempo parcial o fijos discontinuos, aquellos que cumplan las disposiciones establecidas a tal fin en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando por acuerdo del comité de seguridad e higiene en el trabajo o por promoción interna, un/una trabajador/a deba ser reclasificado/a, se garantizará la estabilidad en el nuevo puesto de trabajo, independientemente que se produzca un cambio en su situación jurídico-laboral.

En virtud del principio de igualdad de todos los/las trabajadores/as que presten sus servicios en el Ayuntamiento de Torrejón de Velasco, no se utilizará la fórmula de indemnización sustitutoria en supuesto de despido que haya sido declarado improcedente por los tribunales de lo social competentes, en estos supuestos el/la trabajador/a, en un plazo de siete días, podrá optar por la readmisión con el abono de los salarios de tramitación hasta la

fecha de notificación de la sentencia que declare la improcedencia del despido y sea efectiva la readmisión al puesto de trabajo o el abono de la indemnización de las percepciones económicas que dictaminen los tribunales de lo social, en su caso.

Art. 19. *Jornada.*—Se establece una jornada laboral de 1.519 horas en cómputo anual. La jornada de trabajo será continuada y no rotatoria, siendo en horario general de ocho a quince, de lunes a viernes.

Se disfrutará de una pausa en la jornada diaria de trabajo por un período de treinta minutos, computable a todos los efectos como tiempo de trabajo.

La comisión paritaria estudiará las jornadas especiales, trabajos en festivo, etcétera, y las compensaciones a los trabajadores que realicen las mencionadas jornadas.

Se establece un tiempo de cortesía de diez minutos al principio de la jornada, que no podrá ser aplicado a más de tres días al mes.

Capítulo 5

Vacaciones, licencias, permisos y excedencias

Art. 20. *Vacaciones.*—Todos los/las trabajadores/as tendrán derecho a un período de veintidós días hábiles (o a la parte proporcional de existir una antigüedad inferior a un año) de vacaciones retribuidas al año, cuyo disfrute será obligatorio y no compensable económicamente. Si el/la trabajador/a hubiera de disfrutar sus vacaciones fuera del período estival, tendrá cinco días más si son completas y tres días más si sólo fuera la mitad.

El período de disfrute vacacional será preferentemente el comprendido por los meses de junio, julio, agosto y septiembre, siendo fijadas por turnos rotativos entre los trabajadores afectados a los servicios municipales, excepto en aquellos casos en que haya acuerdo de todos los trabajadores de una misma dependencia o centro; si no existiera acuerdo primará el criterio de antigüedad, con rotación para años sucesivos.

A solicitud del/la trabajador/a podrán disfrutarse en un solo período o en varios. Se iniciarán siempre en lunes, excepto que sea festivo, que se iniciarán al día siguiente hábil.

Cuando algún servicio municipal cierre sus dependencias dentro del período vacacional establecido en el presente convenio, los trabajadores adscritos a ese servicio disfrutarán sus vacaciones coincidiendo con dicho cierre.

Los/las trabajadores/as que en la fecha del inicio de sus vacaciones anuales se encontrasen en situación de IT, comenzarán a disfrutar dicho período al día siguiente de su alta, si ésta se produce dentro del año, y si no se produjera dentro del año se fijará con un mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

Todo el personal del Ayuntamiento tendrán derecho a disfrutar, además de sus vacaciones estivales y días de libranza, de los días legislados cada año como festivos, no recuperables a nivel nacional, autonómico o local.

Se establecen seis días por asuntos particulares al año no recuperables y retribuidos, que serán disfrutados libremente por los/las trabajadores/as, estos días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones retribuidas.

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

El día 31 de diciembre de cada año quedarán cancelados todos los días de vacaciones y asuntos propios que cada empleado tuviese pendientes de disfrutar, pudiéndose prorrogar hasta el 15 de enero del año siguiente.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indican en la Administración, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Diez años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Quince años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veintiséis días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintisiete días hábiles.

Art. 21. *Licencias retribuidas.*—Los/las trabajadores/as, previo aviso, tendrán derecho a permisos retribuidos, previa o posterior justificación, en los supuestos y con la duración que a continuación se indica:

1. Quince días naturales por matrimonio o convivencia de hecho reconocida, sea heterosexual u homosexual, que se com-

putará a partir de la fecha que conste en el correspondiente certificado de convivencia. Dicho permiso no podrá ser concedido más de una vez cada cuatro años.

2. Por nacimiento o adopción de un hijo: Tres días hábiles, ampliándose a cinco días hábiles cuando se produzca en distinta localidad. Estos días se podrán disfrutar, bien a partir del día en que se produzca el alumbramiento o adopción, o bien, a partir del día en el que la madre y el hijo obtengan el alta médica del centro sanitario en el que estuvieren ingresados, a elección del trabajador. El mismo derecho se tendrá en caso de acogimiento legal.

3. Un día natural por boda de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a disfrutar en la fecha de celebración del matrimonio, ampliándose a dos días cuando la misma tenga lugar fuera de la Comunidad de Madrid.

4. Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves 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 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.

5. En caso de hospitalización, enfermedad grave o muy grave de otros familiares a partir del segundo grado de consanguinidad o afinidad: Un día, salvo que se precise desplazamiento fuera de la provincia, en cuyo caso la licencia será de dos días.

6. Dos días por traslado de domicilio habitual.

7. Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración, debiéndose aportar el correspondiente justificante. Asimismo, el trabajador que se presente a pruebas de selección para cubrir plazas incluidas en la OPE, a través de promoción interna en el Ayuntamiento de Torrejón de Velasco, tendrá derecho al tiempo necesario para la realización de la prueba, así como una hora antes y una hora después a la celebración de la misma.

8. El trabajador dispondrá del tiempo necesario para asistir a entrevistas con los profesores de sus hijos menores de dieciséis años, previa citación del profesor y posterior justificación por escrito, con un máximo de tres veces en el curso escolar.

9. El tiempo necesario para acudir a congresos de entidades públicas, partidos políticos y sindicatos, siempre que se acredite la condición de delegado de los mismos.

10. El/La trabajador/a municipal con hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones. A voluntad del/la trabajador/a podrá sustituirse por una reducción de media hora en la jornada diaria.

11. Por el tiempo necesario para la asistencia a consulta médica del/la trabajador/a, cónyuge e hijos de éste.

12. Por el tiempo necesario para la tramitación de documentos oficiales, con posterior justificación.

13. Por asistencia a cursos y congresos relacionados con la promoción y formación profesional del/la trabajador/a dentro de la jornada laboral, hasta un máximo de cuarenta horas al año, existiendo posibilidad de ampliación en caso de necesidad, a decidir por la comisión paritaria.

Este permiso es independiente del permiso para concurrir a exámenes relacionados con estudios oficiales o convocados por organismos públicos, establecido en el apartado 7 de este artículo.

14. Permisos de carácter excepcional.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio podrá disfrutar de un permiso de carácter excepcional, siempre que existan las causas y condiciones siguientes:

- a) Fuerza mayor.
- b) Enfermedad o accidente grave o muy grave de familiares o personas que convivan con el/la trabajador/a, siempre que se hayan agotado los días de permiso contemplados en el punto 5.

Duración: Hasta quince días, como máximo, en función de la gravedad de la situación o enfermedad, a decidir por la comisión paritaria.

Remuneración: El 100 por 100 de sus retribuciones durante toda la duración del permiso excepcional.

Nota.—De conformidad con lo establecido en los artículos 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos/as y nietos/as, en línea recta ascendente a padres y abuelos/as y en colateral a hermanos/as. El parentesco de afinidad hasta el segundo grado comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos/as, nietos/as y hermanos/as, así como a los padres, abuelos/as y hermanos/as del cónyuge.

A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se asimilará el matrimonio a las uniones de hecho debidamente acreditadas.

Art. 22. *Licencia por maternidad.*—La mujer trabajadora municipal tendrá derecho a un permiso retribuido por alumbramiento y gestación de dieciséis semanas de duración, ampliables por parto múltiple a dieciocho, distribuyéndose a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un grave riesgo para su salud.

Las trabajadoras en estado de gestación podrán disfrutar, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, de una licencia retribuida hasta la fecha del parto, al margen del permiso anteriormente citado.

En caso de modificarse la duración de este permiso por la normativa estatal, podrá seguir disfrutando por este concepto siete días más de lo establecido en la misma. La trabajadora en estado de gestación será trasladada de puesto, siempre que su permanencia en él suponga riesgo para la vida o integridad física del mismo. En el supuesto de algún tipo de adopción o de acogimiento familiar preadoptivo de un menor de seis años, los trabajadores municipales tendrán derecho a un permiso igual al reconocido por causa de alumbramiento, contando a su elección, bien a partir del momento de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El Ayuntamiento, en concepto de mejora a la prestación de maternidad reconocida por la Seguridad Social, abonará durante todo el permiso reconocido en este artículo las diferencias que correspondan hasta alcanzar el importe de las retribuciones por conceptos básicos y complementarios que tuviera asignado el trabajador a la fecha de inicio del descanso por maternidad.

Art. 23. *Permisos con sueldo parcial y sin sueldo.*—1. Permisos con sueldo parcial.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo un menor de seis años o anciano, disminuido físico o psíquico, que no desempeñe ninguna otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de entre, al menos, una hora diaria y un máximo de la mitad de la duración de la jornada, con la correspondiente reducción salarial por el importe de la parte proporcional. Este derecho sólo podrá ser ejercido previa justificación documentada y por uno de los cónyuges en el caso de que ambos sean trabajadores del Ayuntamiento de Torrejón de Velasco.

2. *Licencias sin sueldo.*

Los/las trabajadores/as con una antigüedad superior a dos años podrán solicitar anualmente, previa justificación, un permiso sin sueldo por un máximo de seis meses.

El/la trabajador/a solicitará la licencia, salvo que exista imposibilidad debidamente justificada de hacerlo, al menos, con treinta días de antelación a la fecha del inicio del disfrute.

Todas las licencias recogidas en el presente artículo conllevan el derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Art. 24. *Excedencias.*—1. Para el cuidado de hijos.

Con independencia de su estado civil, todos los/las trabajadores/as tendrán derecho a una excedencia por tiempo no superior

a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los hijos sucesivos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando.

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

Igual derecho se concederá al/a la trabajador/a respecto a las situaciones de adopción o acogimiento preadoptivo, siendo el límite por excedencia el de tres años por el hijo adoptado, empezando el plazo para solicitar la excedencia desde el momento en que se hubiere entregado el cuidado del adoptado a los padres adoptantes, antes de la declaración judicial de adopción.

La reincorporación se realizará de forma automática y se producirá en el mismo turno de trabajo, teniendo derecho el/la trabajador/a a la reserva del puesto de trabajo y su cómputo a efectos de antigüedad.

2. Voluntaria.

Todo/a trabajador/a vinculado/a al presente convenio que cuente con una antigüedad superior a dos años, tendrá derecho a excedencia, que se solicitará con treinta días de antelación y no podrá ser inferior en su duración a un año ni superior a diez años, pudiendo solicitar el/la trabajador/a su reincorporación en estos períodos.

El/la trabajador/a deberá solicitar el reingreso o renovación con, al menos, treinta días de antelación al plazo solicitado.

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

El trabajador que haya disfrutado de una excedencia voluntaria, no podrá solicitar otra hasta transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia. No podrá concurrir a concursos, concursos-oposición, traslados, etcétera, en dicho período de excedencia a nivel interno.

3. Forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno, centro y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, concediéndose en los supuestos siguientes:

- Por la designación o elección para un cargo público. La duración de éste será la duración del mandato y el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Capítulo 6

Formación, promoción profesional y reciclaje

Art. 25. *Formación y reciclaje.*—El Ayuntamiento creará fondos propios para la formación del personal adscrito a este convenio y cuantificados en la cantidad de 1 por 100 de la masa salarial, destinados prioritariamente a la adaptación a las nuevas tecnologías, reciclaje profesional y desarrollo de recursos humanos, con el objetivo de alcanzar de forma progresiva los niveles de inversión de recursos para la formación existentes en la Unión Europea. En este capítulo no se contempla el gasto generado por los cursos, seminarios, jornadas, etcétera que se organicen y desarrollen unilateralmente desde cada delegación, ni la de aquellos cursos, seminarios, etcétera del personal no acogido al presente convenio que deberán ser siempre aprobados por la comisión paritaria.

En caso de no hacer uso de dicho fondo durante el año natural, se entenderá acumulado al del año posterior.

Los fondos serán gestionados por la comisión paritaria, quien, además, tendrá las siguientes competencias en esta materia:

- El estudio y descripción de las necesidades internas de formación, planificando y desarrollando al efecto los programas de formación, siendo prioritariamente en el interior de la empresa, de carácter continuo, voluntario y en horario de trabajo.
- La realización de un catálogo de cursos opcionales organizados por la Corporación, o bien, concertados por otras entidades públicas o privadas.

- La elaboración de calendarios para la realización y compatibilización con el regular funcionamiento de los servicios.

La comisión paritaria se reunirá en el último trimestre del año y trimestralmente para realizar los planes de formación. Emitirá un informe anual sobre el desarrollo y evolución de la formación del Ayuntamiento.

El/la trabajador/a vendrá obligado/a a la asistencia a cursos de formación profesional específicos organizados por el Ayuntamiento dentro de su horario de trabajo. El Ayuntamiento potenciará los reciclajes colectivos de los diferentes servicios, con el fin de contribuir a mejorar la calidad de las funciones que se desarrollen en los mismos.

Art. 26. *Formación profesional.*—Cuando el/la trabajador/a quiera realizar estudios, tendrá derecho a:

- Permiso para asistir a los exámenes y demás pruebas de enseñanza reglada sin merma de los haberes y por el tiempo indispensable, siempre que no exista otra convocatoria en horario diferente y no implique pérdida de convocatoria.
- División de las vacaciones anuales, en caso de necesidad, para la realización de exámenes y prueba de aptitud de carácter oficial.
- La comisión paritaria estudiará admitir reducciones de jornada y modificaciones de las mismas.
- La concesión de permisos no retribuidos hasta un máximo de tres meses para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, relacionados con sus funciones en el Ayuntamiento y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

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

Capítulo 7

Condiciones económicas

Art. 27. *Retribuciones.*—Se establece para los años 2004 a 2007 (ambos inclusive), el incremento salarial que, por medio de los presupuestos generales del Estado, se establezca para los empleados públicos. Aquellos otros incrementos que con carácter singular y excepcional se acuerden dentro del presente convenio deberán ser incorporados en el proceso de valoración y catalogación de los puestos de trabajo para todos/as los/las trabajadores/as de este Ayuntamiento, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2004.

Art. 28. *Pagas extraordinarias.*—Los/las trabajadores/as tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias completas, que deberán abonarse no más tarde de los días 20 de junio y diciembre.

Art. 29. *Antigüedad.*—Desde la entrada en vigor del presente convenio, todos los trienios que se realicen en el Ayuntamiento de Torrejón de Velasco se computarán y retribuirán como los pertenecientes a cada grupo o escala.

Se tendrá en cuenta a efectos de antigüedad los períodos de tiempo trabajados en cualquier otra Administración Pública, previa petición, así como los correspondientes a excedencias voluntarias para el cuidado de hijos menores de tres años, contempladas en el artículo 24.1 del presente convenio.

Art. 30. *Gratificación por servicios extraordinarios.*—Se establece la supresión de horas extraordinarias habituales, trabajándose exclusivamente aquellas de absoluta necesidad para el servicio.

La comisión paritaria estudiará la necesidad de realizar horas extraordinarias, no pudiéndose realizar ninguna sin acuerdo previo. No obstante lo anterior, ningún/a trabajador/a podrá realizar más de ochenta horas extraordinarias anuales.

Las horas extraordinarias deberán ser debidamente notificadas al señor concejal al que corresponda cada sección, por medio de un escrito para que pueda firmar su conformidad y puedan ser abonadas con la nómina del mes siguiente.

El Ayuntamiento informará mensualmente sobre el número de horas extraordinarias realizadas a los delegados de personal y a las secciones sindicales, especificándose las causas, distribución por servicios y relación nominal de los/las trabajadores/as que las realizaron.

Modo de compensación de servicios extraordinarios

1. La cuantía correspondiente a horas por servicios extraordinarios se calculará en base a las siguientes fórmulas:

- Hora extraordinaria diurna = hora ordinaria \times 175%.
- Hora extraordinaria nocturna o festiva diurna = hora ordinaria \times 200%.
- Hora extraordinaria festiva nocturna = hora ordinaria \times 225%.

Siendo el valor de la hora ordinaria el resultante de dividir el salario bruto anual por 1.519 horas.

2. Se podrán compensar en la proporción anteriormente citada, económicamente o en tiempo libre, a voluntad del trabajador.

3. Se considerarán horas festivas aquellas que se realicen en jornada de descanso del/de la trabajador/a y nocturnas las efectuadas entre las veintidós y las siete horas del día siguiente.

4. Las gratificaciones por servicios extraordinarios se actualizarán con la valoración de puestos de trabajo.

El Ayuntamiento se obliga a la creación de un puesto de trabajo por cada doscientas horas que acumulen al año los/las trabajadores/as de un determinado servicio y categoría profesional.

Art. 31. Cobro de nómina:

- a) El Ayuntamiento hará efectivo el pago de la nómina mediante transferencia bancaria al banco que el/la trabajador/ra previamente haya designado, no más tarde el último día de cada mes.
- b) Anticipos de nómina: Los/las trabajadores/as del Ayuntamiento tendrán derecho a obtener anticipos de nómina de hasta un 80 por 100 de la nómina mensual, reintegrándolo mediante descuento en nómina del mismo mes. Este anticipo se solicitará antes del día 10 de cada mes y se hará efectivo antes del día 15.

Art. 32. Gastos de desplazamiento.—Todo el personal que por razones de trabajo tenga que desplazarse, dispondrá de un vehículo adecuado que el Ayuntamiento pondrá a su servicio. En caso de que hubiera que utilizar transportes públicos, los gastos ocasionados le serán reintegrados al término de dicho viaje.

Art. 33. Dietas.—Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origine la estancia fuera del término municipal.

Si por necesidades del servicio los/las trabajadores/as hubieran de viajar fuera de su centro de trabajo, el Ayuntamiento les abonará los gastos producidos de la siguiente forma:

- Dieta completa: 42,07 euros.
- Media dieta: 21,04 euros.

Con el consiguiente aumento del IPC anual desde el momento de la firma del convenio.

Art. 34. Fondo de préstamos.—El Ayuntamiento fijará un fondo para préstamo anual sin interés del 1 por 100 de la masa salarial durante la vigencia del presente convenio.

El personal fijo (en activo) con más de dos años de antigüedad en el Ayuntamiento, podrá efectuar solicitud de anticipo reintegrable que, en todo caso, será estudiada por la comisión paritaria, que evaluará su concesión o no.

La amortización de dicho préstamo se podrá realizar en el plazo de doce meses, como máximo. No podrá solicitarse un nuevo préstamo hasta pasado, al menos, un año desde la fecha de cancelación del anterior, teniendo preferencia los/las trabajadores/as que lo soliciten por primera vez.

Capítulo 8

Derechos sociales

Art. 35. Fondo de acción social.—Se fija un fondo de acción social del 0,50 por 100 de la masa bruta salarial. Para tener derecho a la ayuda social, el/la trabajador/a deberá tener una antigüedad mínima de dos años. La gestión y la concesión de prestaciones de dicho fondo será de la comisión paritaria y tendrá por objeto atender las necesidades sociales de los/las trabajadores/as de este Ayuntamiento y demás miembros que compongan la unidad familiar, entendiéndose incluidos en ésta el cónyuge o compañero/a unido/a por análoga relación de afectividad, los hijos, siempre que éstos estén declarados en la cadena familiar, así como las personas

en situación de acogimiento legal, o aquellas que convivan habitualmente y dependan económicamente del trabajador.

Todos los porcentajes del Fondo de Acción Social se repartirán entre todos los trabajadores del Ayuntamiento, a partes iguales, y la cantidad resultante de dicha división se abonará en el mes de febrero de cada año.

Art. 36. Prestación social.—El Ayuntamiento de Torrejón de Velasco subvencionará a sus trabajadores/as y familiares de primer grado el 50 por 100 del coste de participación en actividades culturales, deportivas y sociales promovidas por éste.

Art. 37. Ayuda para familiares y minusválidos.—El Ayuntamiento abonará a los trabajadores con hijos, cónyuge o compañero/a con minusvalías físicas o psíquicas, reconocidas como tales por la Seguridad Social, una ayuda mensual no inferior a 60 euros que, dependiendo del grado de minusvalía, será valorada por la comisión paritaria, siendo dicha cantidad incrementada anualmente en el porcentaje establecido por la Ley General de Presupuestos del Estado.

Esta ayuda sólo podrá ser percibida por uno de los cónyuges o compañero/a, en el supuesto de que ambos fueran trabajadores de este Ayuntamiento; y siempre que se justifique que asisten a un centro especial de recuperación o a un centro de apoyo que no tenga carácter gratuito.

Esta ayuda se percibirá sin perjuicio de las prestaciones que por el mismo concepto se reciban de la Seguridad Social.

Art. 38. Asistencia jurídica.—El Ayuntamiento prestará la asistencia jurídica necesaria a los/las trabajadores/as municipales en caso de conflicto externo derivado de la prestación de su servicio, obligándose a cubrir la responsabilidad civil que pudiera dimanar de la actividad de los mismos, salvo que exista intencionalidad o dolo, o se declare judicialmente que el/la trabajador/a ha incurrido en responsabilidad penal o inexcusable negligencia, en cuyo caso éste correrá con los gastos legales.

Los conductores del Ayuntamiento a quienes en el cumplimiento de su servicio y a causa de accidente les fuera retirado el permiso de conducción, pasarán a prestar servicios auxiliares dentro del mismo parque de automóviles, cuerpo o servicio mientras dure la retirada del mismo, conservando su nivel retributivo. Si la retirada fuera definitiva, se le adaptará a otro puesto de trabajo, sin que por ello suponga merma de su percepción retributiva.

Art. 39. Incapacidad temporal.—El Ayuntamiento abonará al trabajador municipal en situación de IT a causa de enfermedad común, profesional o accidente común laboral, el 100 por 100 de sus percepciones laborales fijas, desde el mismo instante en que cause baja hasta el mes decimotercero, inclusive.

Art. 40. Reconocimiento médico.—Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todos/as los/las trabajadores/as, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento en un plazo máximo de treinta días desde su realización o cuando las pruebas complementarias estén desarrolladas, finalizadas o evaluadas. Dicho reconocimiento tendrá un contenido adecuado y variable, teniendo en cuenta las características específicas de cada uno de los puestos de trabajo. No será preciso este reconocimiento, cuando a juicio del facultativo correspondiente, el trabajador justifique documentalmente que se encuentra sometido al oportuno y adecuado seguimiento médico.

Dicha revisión se realizará dentro del horario de trabajo, no pudiéndose utilizar los datos obtenidos en el mismo contra ningún trabajador, teniendo éstos el carácter de confidenciales.

La Corporación se compromete a desarrollar campañas de prevención entre los/las trabajadores/as municipales de enfermedades infectocontagiosas como gripe, hepatitis B, tuberculosis, tétanos, etcétera, procediendo a la vacunación voluntaria de aquellos trabajadores que lo soliciten. Se entregará a cada trabajador una cartilla de vacunación individualizada para su seguimiento y se incorporará igualmente a su expediente médico para su seguimiento paralelo por parte de la Administración.

Art. 41. Jubilación.—1. Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el/la trabajador/ra los sesenta y cinco años, comprometiéndose el Ayuntamiento a cubrir por los métodos establecidos en este convenio, así como en la legislación vigente, las plazas que por esta razón queden vacantes en idéntica categoría profesional.

2. El Ayuntamiento está obligado a informar puntualmente a los delegados de personal y secciones sindicales de las jubilaciones

que se puedan producir, su categoría y el plazo para la provisión de la vacante.

3. Se establece un sistema de incentivo al producirse la jubilación, atendiendo a los siguientes criterios:

- Personal con antigüedad superior a doce años: 6.000 euros.
- Personal con antigüedad superior a quince años: 9.000 euros.

En ambos casos, la cantidad establecida sufrirá los correspondientes incrementos del IPC de cada año y será revisada en cada renovación de convenio.

Art. 42. *Ropa de trabajo.*—La Corporación facilitará a los trabajadores municipales vestuarios adecuados para el cambio de ropa y taquillas para su depósito, así como aseos independientes de cualquier otra índole y en los cuales se dispondrá de dispensadores de jabón líquido, toallas de papel o secadores automáticos, así como de duchas cuando éstas sean necesarias en atención al puesto de trabajo desarrollado.

Para los trabajadores que por su servicio necesiten de vestuario adecuado para la prestación de su trabajo, la Corporación les facilitará el mismo en dos entregas: En primavera la ropa de verano y en otoño la ropa de invierno, fijándose como fecha tope para la entrega el día 15 de abril y el 15 de octubre, respectivamente. La ropa de trabajo estará compuesta, como mínimo, de: Una prenda de abrigo cada dos años, dos trajes de invierno, dos trajes de verano y un par de botas reforzadas al año, que será desglosado por servicios en un Anexo.

Capítulo 9

Derechos sindicales

Art. 43. *Delegados de personal y comité de empresa (juntas de personal).*—Los delegados de personal y demás representantes de los trabajadores, sin perjuicio de sus competencias y derechos en general acogidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos y competencias:

1. Los delegados de personal y demás representantes de los trabajadores electos, así como los delegados sindicales, tendrán el siguiente crédito horario mensual y retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores:

Número de trabajadores	Número de horas
Hasta 100	15
De 101 a 250	20
De 251 a 500	30
De 501 a 750	35
De 751	40

Estas horas no se computarán cuando se trate de actuaciones o reuniones con la Corporación u organismos autónomos de ésta o con tribunales calificadoros. Las horas atribuidas a cada delegado podrán concentrarse según las necesidades del mismo, excluyéndose, en cualquier caso, los procesos negociadores.

2. Los delegados de personal tendrán derecho a ser sustituidos durante sus horas sindicales, mediante aviso previo con veinticuatro horas de antelación con carácter ordinario y sin necesidad de previo aviso con carácter de urgencia.

3. Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos, consultar el libro de matrículas y el de inspección de trabajo.

Tendrán acceso y visitarán el cuadro horario, del cual recibirán una copia. También recibirán una de los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones de la Seguridad Social, de las tablas salariales de todos/as los/las trabajadores/as, incluyendo todos los conceptos, a un ejemplar de la memoria anual y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los/las trabajadores/as.

4. Derecho a la utilización de fotocopidora, multicopista y demás aparatos de reprografía para uso de administración interna de los delegados de personal y secciones sindicales.

5. Se facilitará a los delegados de personal y secciones sindicales de los tablones de anuncios necesarios para que bajo su

responsabilidad coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares perfectamente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores-as de una forma fácil y clara.

6. Sin rebasar el máximo de horas sindicales establecido en el punto 1 del presente artículo, los delegados de personal podrán acumular mensualmente las horas de uno o varios componentes, pudiendo quedar liberados de sus puestos sin perjuicio de su remuneración ni detrimento de los demás derechos que asisten al resto de trabajadores/as y previa comunicación a la dirección de personal del organismo correspondiente. Estas horas serán gestionadas por la sección sindical correspondiente, pudiendo ser cedidas a cualquier afiliado que lo precise, previa justificación a dicha sección sindical.

7. Los delegados de personal tendrán, además de las garantías recogidas en el presente convenio, las establecidas en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores desde el momento de su elección como candidatos hasta los cuatro años después del cese de su cargo, así como en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (de aplicación al personal funcionario).

8. Ser informado de todos los expedientes abiertos por falta grave y muy grave.

9. Ser informado y emitir informe previo en cuestiones relacionadas con la reestructuración de plantilla y de los ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla, con la movilidad funcional de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, con la implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, con el establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

10. A recibir copia básica de todos los contratos de trabajo celebrados por escrito y la notificación de prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de siete días desde que tuvieran lugar, debiéndosele facilitar, igualmente, los modelos de contrato de trabajo escrito utilizados por la Corporación, así como los documentos relativos a la finalización de la relación laboral.

11. Demás derechos, competencias, facultades y garantías atribuidas a los representantes de trabajadores por la legislación vigente y, en especial, las recogidas en el artículo 68, apartados a), b), c) y d) del Estatuto de los Trabajadores, así como en la citada Ley 9/1987, de 12 de junio.

Art. 44. *Asambleas.*—La convocatoria de asambleas, bien sean en horario de trabajo o fuera del mismo, correrá a cargo de los delegados de personal, el 33 por 100 de la plantilla y las secciones sindicales legalmente constituidas, tomándose, como mínimo, para solicitarlas cuarenta y ocho horas antes (veinticuatro horas en caso de urgente necesidad), habiendo de prestar obligatoriamente respuesta el Ayuntamiento en este período.

Para la convocatoria en horas de trabajo se dispondrá de veinticinco horas anuales. No podrán realizarse más de una asamblea al mes en horario de trabajo, salvo en los períodos de negociación.

La unidad personal autorizará la asamblea en los locales municipales dentro de la jornada de trabajo, siempre que se solicite con la antelación anteriormente reseñada, se remita en orden del día y se señale día, hora y lugar de celebración, debiéndose acompañar la firma y datos del solicitante.

Los convocantes serán responsables de cuantos desperfectos causen y habrán de garantizar el orden en las asambleas. La comisión paritaria fijará los servicios mínimos.

Art. 45. *Secciones sindicales.*—1. Los/las afiliados/as a un sindicato u organización sindical legalmente reconocido que trabajen en el Ayuntamiento pueden constituir la correspondiente sección sindical, conforme a las normas de dicho sindicato.

2. Cada sección sindical, de acuerdo a sus estatutos, designará un delegado sindical por centro de trabajo, que tendrá los siguientes derechos y garantías:

- a) Uso de garantías sindicales:

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de res-

- ponsabilidad política, sindical o de confianza, cuando hubieren sido nombrados para el puesto por los mecanismos previstos en los Estatutos del correspondiente partido político o sindicato. Pasados treinta días desde el cese en el cargo sindical o político sin que se haya reincorporado al servicio activo pasará a la situación de excedencia voluntaria. En el caso de que en un delegado sindical concorra también la condición de delegado de personal, el crédito horario de que dispondrá será el resultante de la acumulación por ambos tipos de representación.
- b) Representar a los/las afiliados/as de la sección sindical en todas las gestiones necesarias ante el Ayuntamiento y a ser oídos por el mismo en el tratamiento de aquellos problemas de carácter general o colectivo que afecten a los/las trabajadores/as y a los/las afiliados/as al sindicato en particular.
- c) A ser informados y oídos por el Ayuntamiento con carácter previo:
- Acerca de despidos y sanciones que afecten a los/las afiliados/as al sindicato.
 - En todo lo referente a materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores/as cuando revistan carácter colectivo o individual o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los/las trabajadores/as
 - La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.
- d) Tendrán acceso y recibirán la misma información y documentación que el Ayuntamiento ponga a disposición de los delegados de personal, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley y de este convenio, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.
- e) Poseerán las mismas garantías y derechos que son reconocidos por la Ley y los convenios colectivos a los delegados de personal.
- f) A un crédito horario de veinte horas laborales anuales para convocar asambleas de afiliados/as.
- g) A nombrar a un delegado de prevención, que tendrá los derechos y obligaciones que marca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- h) Los delegados sindicales tendrán derecho a permiso retribuido en cómputo de hasta cincuenta horas anuales para la asistencia a actos o congresos organizados por su sindicato y previa comunicación del mismo.
3. Los/las afiliados/as a una sección sindical legalmente constituida tendrán los siguientes derechos:
- a) Obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad sindical en el ámbito superior al centro de trabajo. A su conclusión, el excedente será reincorporado en el mismo turno y condiciones de trabajo.
- b) Los/las afiliados/as a una sección sindical tendrán derecho a permisos sin retribución, cuando previa comunicación por parte de comité ejecutivo regional así lo solicite del respectivo sindicato.
- c) A permiso para asistencia a cursos de formación sindical.
- d) Asistencia a congresos de ámbito superior, previa solicitud y posterior justificación.

Capítulo 10

Salud laboral, seguridad y condiciones de trabajo

Art. 46. *Salud laboral.*—1. La comisión tendrá como ámbito de actuación todos los factores presentes en el centro de trabajo y en la práctica laboral que puedan afectar a la salud.

2. Las funciones de la comisión de salud laboral, seguridad y condiciones de trabajo serán:

- a) Promover el cumplimiento de la legislación aplicable en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- b) Promover, recoger y elaborar una información completa sobre todo los factores de riesgo (sustancias, productos, materias primas, procesos, etcétera), así como de los datos (accidentes, enfermedades) ocurridos en el centro de trabajo.

- c) Inspeccionar libremente los lugares de trabajo, previa presentación al responsable del centro. Realizar informes y mediciones, etcétera, para lo cual podrá contar con el asesoramiento de expertos ajenos al Ayuntamiento. Detectará las deficiencias y propondrá soluciones.
- d) Decidirá la paralización provisional de un trabajo ante la presencia de un riesgo grave o inminente para la integridad de los trabajadores o usuarios.
- e) Decidirá la adopción de medidas especiales en los servicios en los que los/las trabajadores/as estén expuestos a un mayor grado de contaminación o a otras circunstancias de riesgo.
- f) Investigará las causas de accidentes y enfermedades, incluyendo datos de medio ambiente laboral, patologías profesionales, etcétera, para lo que el Ayuntamiento proporcionará a dicha comisión los partes de baja médica.

3. La comisión será informada anualmente, mediante datos estadísticos, de los resultados que arrojen los reconocimientos médicos sobre la población del Ayuntamiento.

4. La comisión elaborará un “Mapa de Riesgo” que servirá de base para la realización de planes anuales de prevención en los que constará la asignación presupuestaria correspondiente.

5. La comisión dispondrá de las horas necesarias para desarrollar sus funciones y asegurar su continua formación.

6. La comisión elaborará, seguirá y controlará la ejecución de los planes y programas para la mejora de las condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales en el Ayuntamiento.

7. La comisión tendrá la facultad de control y decisión previa a la implantación de nuevos productos, métodos de trabajo y tecnologías que puedan entrañar un riesgo para la salud.

La comisión se reunirá el último trimestre del año y bimestralmente para estudiar la marcha de los acuerdos y realizar nuevas propuestas. Emitirá un informe anual sobre la salud laboral en el Ayuntamiento.

8. Las demás funciones que le sean atribuidas por la legislación aplicable en la materia o que sin serle directamente atribuidas caigan dentro de su materia propia. Todo ello se realizará en coordinación con la correspondiente mutua de accidentes laborales.

Capítulo 11

Premios y régimen disciplinario

Art. 47. *Premios.*—El/la trabajador/a que haya estado ejerciendo su labor profesional en este Ayuntamiento durante veinticinco años será recompensado con la cantidad de 1.800 euros en concepto de gratificación, revisables a la renovación del convenio.

Art. 48. *Régimen disciplinario.*—1. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves requerirá la realización de un expediente disciplinario cuyo procedimiento, tramitación y término es el siguiente:

- a) Como trámite de carácter previo a la incoación del expediente disciplinario podrá establecerse una fase de diligencias previas informativas, por un período máximo de siete días naturales. Este trámite será acordado cuando la Administración tenga conocimiento de los hechos presuntamente susceptibles de ser sancionados e interrumpirá los plazos legales de prescripción de las faltas e infracciones. La iniciación de esta fase será acordada por el responsable del departamento en el que el/la trabajador/a preste su servicio, quien designará, a su vez, a la persona encargada de tramitarlas.
- b) En el plazo de diez días hábiles desde la finalización de la fase de diligencias previas, en su caso, se acordará la incoación del expediente disciplinario, por la autoridad que normativamente en cada caso tenga asignada esta competencia y de cuya resolución dará traslado al interesado, a los delegados de personal y a la sección sindical si se tratase de trabajadores afiliados a la misma. Dicha resolución habrá de determinar por su parte el nombre del instructor del expediente y las conductas imputadas.
- c) Recibido el pliego de cargos por el/la interesado/a, dispondrá de un plazo de cinco días hábiles para presentar pliego de descargos con las alegaciones que estime pertinentes para

su defensa, pudiendo proponer la práctica de los medios de prueba de los que intente valerse.

El instructor desde la recepción del escrito de descargos y proposición de la prueba, dispondrá de un plazo de diez días para la practica de aquellas pruebas que estime pertinentes. Dicho plazo podrá ampliarse en cinco días hábiles por razones fundadas, en expedientes incoados por la presunta comisión de faltas graves.

- d) Transcurrido el término anterior, el instructor elaborará en cinco días hábiles la propuesta de resolución de la que se dará traslado al/a la interesado/a, así como a los delegados de personal y a las secciones sindicales cuando el interesado sea afiliado de la misma, quienes, si así conviniese a su derecho, podrá formular alegaciones en el plazo perentorio de cinco días. Pasado este plazo, el instructor elevará la propuesta de resolución, junto con las alegaciones que, en su caso, realice el interesado, 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/a la trabajador/a afectado/a por la misma, a los delegados de personal y a la sección sindical a la que pertenezca.
- e) La omisión del procedimiento aquí descrito determinará la nulidad del expediente.

2. La sanción de faltas que no precisen la incoación de expediente disciplinario, se comunicará a los delegados de personal y a la sección sindical, en su caso, con tres días hábiles de antelación a su notificación al/a la interesado/a.

3. Las infracciones o faltas cometidas por los/las trabajadores/as derivadas de incumplimientos contractuales podrán ser leves, graves o muy graves.

Art. 49. *Faltas leves*.—Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros/as y público en general.
- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que exista imposibilidad de hacerlo.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
- La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres, útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios

Art. 50. *Faltas graves*.—Se consideran faltas graves:

- La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o los administrados.
- La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- La grave desconsideración hacia los superiores, compañeros/as o subordinados.
- Causar daños graves en locales, material o documentos de los servicios.
- Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención prevista legalmente.
- La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los/las ciudadanos/as y no constituya falta muy grave.
- La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave, siempre y cuando se le hayan asignado tareas a realizar.
- No guardar el respectivo sigilo profesional respecto de los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la administración o se utilicen en provecho propio.
- El incumplimiento de los plazos o de otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando

no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

- El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- La grave perturbación del servicio.
- El atentado grave a la dignidad de los/las trabajadores/as o de la Administración.
- Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

Art. 51. *Faltas muy graves*.—Serán faltas muy graves:

- El fraude, la falsedad, el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- La divulgación voluntaria de datos e información del servicio.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante un período mayor de tres días al mes, salvo existencia de causa de fuerza mayor.
- La comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo año.
- El quebrantamiento del secreto profesional o la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación.
- El ejercicio de actividades privadas o públicas sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad, del órgano competente para su concesión.
- Todo tipo de discriminación por razón de sexo, raza, nacionalidad, así como cualquier otro derecho recogido en la Constitución española.
- El acoso sexual en cualquiera de sus manifestaciones.
- El incumplimiento de los servicios mínimos establecidos por la comisión paritaria en caso de huelga.

Art. 52. *Sanciones*.—Las sanciones que podrán imponerse en atención a la tipificación de las faltas serán:

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

Art. 53. *Prescripción y cancelación*.—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, que se computarán a partir de la fecha en que el Ayuntamiento tuviera conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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, procediendo el Ayuntamiento a la misma de oficio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Para todas aquellas condiciones no previstas en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, así como en el Acuerdo Administración-Sindicatos, aprobado por el Consejo de Ministros con fecha 15 de noviembre de 2002.

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 21 de enero de 2005, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Telefónica Servicios Audiovisuales, Sociedad Anónima Unipersonal” (código número 2813212).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Telefónica Servicios Audiovisuales, Sociedad Anónima Unipersonal”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 30 de junio de 2004, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 21 de enero de 2005.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE “TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL”

TÍTULO I

Ámbitos y normas de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial*.—Las normas contenidas en el presente convenio resultarán de aplicación en los centros de trabajo de “Telefónica Servicios Audiovisuales, Sociedad Anónima Unipersonal”, situados en la Comunidad de Madrid.

Art. 2. *Ámbito personal*.—El presente convenio afecta única y exclusivamente al personal sujeto a convenio colectivo en alta en la compañía a la fecha de la suscripción del mismo, así como a los que se incorporen a partir de la citada fecha, con expresa exclusión de:

1. Personal de alta dirección comprendido en el artículo 2.1, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores.
2. Personal con cargo de director, gerente o jefe.

Art. 3. *Ámbito temporal*.—1. El presente convenio entra en vigor con efectos del 1 de enero de 2004, con independencia de la fecha de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”. Tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2005.

2. No mediando denuncia expresa de las partes, este convenio prorrogará su vigencia por períodos sucesivos de un año, salvo aquellas materias cuya prórroga sea excluida en las cláusulas del presente convenio. La denuncia podrá ser realizada por cualquiera de las partes firmantes del presente convenio, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de la finalización de la vigencia convenida o de las sucesivas prórrogas.

Art. 4. *Comisión de aplicación e interpretación*.—1. Para velar por la correcta aplicación de lo dispuesto en este convenio y conocer de cuantas cuestiones le sean sometidas, se constituye una comisión paritaria, en tanto se mantenga la vigencia del convenio, con tres miembros designados por la dirección, y otros tres designados por los representantes de los trabajadores.

2. La comisión de aplicación e interpretación se reunirá, en el plazo máximo de quince días, a petición de cualquiera de las partes, cuando existan causas que lo justifiquen o por consultas realizadas por parte de los trabajadores a través de sus representantes. Con carácter ordinario se reunirá una vez cada tres meses.

3. Los miembros de la comisión paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte que representen.

Art. 5. *Compensación y absorción*.—Las condiciones establecidas en el presente convenio sustituyen a todas las establecidas en el anterior convenio, sin perjuicio del mantenimiento como condiciones “ad personam” de aquellas reconocidas a título individual que sean más beneficiosas, en su conjunto y cómputo anual, a las establecidas por el presente convenio. Las condiciones de este convenio absorberán y serán compensadas en conjunto y cómputo anual por cualquiera de las mejoras parciales que en el futuro pudieran establecerse, por disposición legal de carácter general o específico, convenio colectivo o pacto individual.

Art. 6. *Vinculación a la totalidad: Regla general y particularidades*.—A todos los efectos, el presente convenio constituye una unidad indivisible, debiendo ser aplicado y observado en su integridad. No obstante, si la autoridad judicial competente declarase la nulidad de alguna de sus cláusulas o modificara su contenido y efectos, quedará sin eficacia dicha cláusula del convenio exclusivamente.

TÍTULO II

Organización de la actividad laboral

Art. 7. *Facultad de organización*.—1. La organización de la empresa corresponde a su dirección, que en cada caso adoptará las decisiones pertinentes, con sujeción a la legislación vigente.

2. La dirección de la empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue necesarios, así como cuantos métodos puedan conducir a una mejora técnica y económica de la empresa, sin perjudicar la formación profesional que el personal tiene el deber y el derecho de completar, mediante la práctica diaria y estudio conducentes a tal fin.

3. La empresa informará a la representación de los trabajadores en todos aquellos casos contemplados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante.

Art. 8. *Comisión de calidad*.—1. Las partes firmantes del presente convenio deciden la creación de una comisión de calidad para el estudio de incidencias de la actividad productiva, compuesta por tres miembros de la dirección de la empresa y otros tres de la representación de los trabajadores, o personas en que ambas partes deleguen.

2. La comisión habrá de analizar las incidencias acaecidas o que puedan plantearse en el desarrollo de la actividad laboral, tratando de aproximar soluciones preventivas que eviten o reduzcan sus repercusiones negativas. De igual modo, la comisión tratará de identificar todos aquellos aspectos susceptibles de mejora en el ámbito de la actividad productiva.

3. La comisión habrá de conocer de todas las incidencias que puedan ser objeto de sanción por parte de la dirección de la empresa.

4. En caso de que la comisión no pueda reunirse por exigencias de la actividad productiva, la dirección de la empresa habrá de comunicar a los representantes de los trabajadores todas las incidencias que den lugar a sanción laboral.

Art. 9. *Sistema de clasificación profesional*.—1. Las diferentes categorías laborales existentes en la empresa se integran en cinco grupos laborales que se corresponden con sendas áreas de actividad de la compañía: Grupo de subalternos, grupo de administrativos, grupo de operadores, grupo de técnicos y grupo de producción externa.

2. Los cinco grupos se clasifican, a su vez, a efectos retributivos, en un sistema unificado de tramos salariales, con mínimos y máximos salariales iguales para tramos equivalentes en los diferentes grupos.

Art. 10. *Comisión de clasificación profesional*.—1. Las partes negociadoras del presente convenio acuerdan la constitución de una comisión de clasificación profesional con vistas a analizar y definir los contenidos funcionales de los distintos perfiles existentes en la empresa, así como los criterios básicos de asignación de niveles retributivos.

2. La comisión estará formada por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores, o personas en quien deleguen.

3. Las partes se fijan como objetivo iniciar dicha definición en el mes de septiembre de 2004.

Art. 11. *Promoción interna*.—1. Todo el personal de la empresa tendrá derecho de preferencia para cubrir las vacantes

existentes, ya sea un puesto de trabajo existente o un puesto de nueva creación, siempre que reúnan el perfil requerido a tales efectos por la empresa.

2. Todas las vacantes existentes deberán salir publicadas en los tablones y en la intranet para que el personal esté informado.

3. En igualdad de condiciones y méritos la promoción interna se producirá en función de la antigüedad.

TÍTULO III

Régimen retributivo

Art. 12. *Estructura salarial.*—Los conceptos salariales son el salario base y todos aquellos a los que tuviera derecho el trabajador en función del texto de este convenio y la legislación vigente.

Art. 13. *Salario base.*—Las cuantías establecidas por tramos salariales, según la tabla anexa al presente convenio, son anuales y se distribuyen en 14 pagas, de las cuales dos son extraordinarias. El período de devengo de estas pagas extraordinarias es semestral, del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre, y se abonarán antes del 30 de junio y del 20 de diciembre, respectivamente. El personal que ingrese o cese a lo largo del año tendrá derecho a la percepción de las partes proporcionales de dichas pagas en función del tiempo trabajado.

Art. 14. *Complemento de turnos.*—1. Las cantidades que por este concepto perciben los empleados incluidos en el grupo de operadores compensan económicamente la realización de un horario a turnos rotativos y de la sucesiva asignación de turnos en función de las necesidades del servicio, en jornada semanal de lunes a domingo, incluso festivos, e incluyendo el trabajo en período nocturno, cuando corresponda en función de la rotación o de las necesidades del servicio.

2. Su cuantía es la establecida en el anexo al presente convenio. El complemento de turnos se devengará diariamente y se percibirá en tanto se mantengan las funciones y actividades específicas que determinan su devengo.

Art. 15. *Complemento de distribución irregular de la jornada (grupo de producción externa).*—Dentro de los márgenes delimitados por la legislación vigente en cada momento, la percepción de este complemento comprenderá, en casos de necesidades del servicio, una disposición de la jornada distribuida de forma irregular diaria, mensual o anualmente. Su cuantía, computada a efectos de cálculo por mes de trabajo, será la fijada en el anexo de este convenio.

Art. 16. *Complemento de puesto de trabajo.*—1. En función de las circunstancias específicas de la actividad desarrollada por los trabajadores pertenecientes a cualquiera de los grupos laborales, la empresa podrá reconocer un complemento especial de puesto de trabajo. Su cuantía y forma de pago se pactará individualmente, sin perjuicio del reconocimiento de cantidades homogéneas cuando las circunstancias que lo motiven sean sustancialmente coincidentes.

2. El complemento se devengará diariamente y se percibirá en tanto se mantengan las circunstancias que motivan su reconocimiento.

Art. 17. *Complemento de disponibilidad.*—1. Este complemento retribuye la aceptación expresa del trabajador, tras la petición de carácter individual realizada, en su caso, por la empresa, ante necesidades del servicio, de incorporarse fuera de su horario y turnos fijados, comprendiendo tanto el hecho en sí de la disponibilidad y la utilización de medios técnicos de localización inventados o por inventar, como el tiempo de trabajo invertido, que no tendrá la consideración de horas extraordinarias.

2. El devengo de este complemento se mantendrá en tanto perduren las circunstancias que motivan su reconocimiento, siendo devengado diariamente.

3. Dentro del complemento de disponibilidad se incluye, entre otros cuya regulación y cuantías puedan establecerse en el futuro, el de estaciones terrenas transportables que, dentro de los márgenes delimitados por la legislación vigente en cada momento, comprenderá, en casos de necesidades de servicio, una disposición efectiva máxima de un 30 por 100 de los días libres correspondientes al trabajador en cómputo anual. Su cuantía, computada a efectos de cálculo por mes de trabajo, será la fijada en el Anexo de este convenio.

Art. 18. *Complemento de responsabilidad.*—Retribuye, con las cantidades que en la tabla anexa al presente convenio, el desarrollo de actividades con una especial incidencia en la consecución de objetivos de la actividad productiva, tanto de tipo general como específico, así como las labores cualificadas de supervisión y coordinación ejercidas sobre un colectivo determinado.

Art. 19. *Complemento y plus anual de resultados.*—1. Los trabajadores de “Telefónica Servicios Audiovisuales, Sociedad Anónima Unipersonal”, percibirán, una vez finalizado el ejercicio y siempre que los resultados del plan operativo de la empresa se hayan cumplido en lo referente a ventas y margen, un plus anual de resultados.

2. El valor del plus anual de resultados será el siguiente:

— 240 euros para los niveles 6 al 10, inclusive.

— 180 euros para los niveles E al 5, inclusive.

3. Este plus anual de resultados se consolidará en el sueldo, transformándose en complemento de resultados, y se abonará de forma permanente a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente. Se abonará en 14 pagas, como un concepto salarial más.

Tanto la percepción del plus anual de resultados como la consolidación en el sueldo del ejercicio siguiente requerirán que el trabajador tenga un año de antigüedad en la empresa al finalizar el ejercicio al que corresponda el plus anual de resultados.

Art. 20. *Préstamos.*—1. El personal de plantilla podrá solicitar préstamos por una cantidad no superior a cuatro veces la mensualidad correspondiente, no pudiendo rebasar en ningún caso 6.611,13 euros. No se concederá más de un préstamo por mes para el conjunto de la plantilla. El préstamo habrá de reintegrarse en las catorce mensualidades siguientes o, en los supuestos de contratación temporal, en los meses que resten de vigencia del contrato, no pudiendo superar en ningún caso las catorce mensualidades. El interés nominal será del 0 por 100, estándose a efectos fiscales y de cotización a lo dispuesto a la legislación en vigor.

2. En caso de que el trabajador cause baja en la empresa con anterioridad al reintegro del préstamo, la parte restante del mismo deberá ser cancelada de forma automática, convirtiéndose la misma en una deuda líquida, vencida y exigible.

3. Los trabajadores podrán solicitar anticipos a cuenta de la paga extraordinaria más próxima en función del momento de su solicitud. El importe de dichos anticipos no podrá ser superior al importe devengado de dicha paga en función del tiempo transcurrido desde el primer día de devengo y el día de la solicitud (o del día de percepción efectiva del anticipo).

Art. 21. *Trabajos extraordinarios.*—1. Cuando por razones extraordinarias o de fuerza mayor sea preciso requerir a algún empleado una dedicación o esfuerzo adicional sobre las condiciones de trabajo ordinarias establecidas en el presente convenio, se pactará con el interesado el abono de una gratificación especial que compense puntualmente dicho trabajo extraordinario.

2. En la compensación de dichos trabajos se aplicará la escala graduada de valores, en función de las características del trabajo requerido, según tabla anexa.

Art. 22. *Incremento salarial.*—1. Para los años 2004 y 2005 los salarios se actualizarán de acuerdo al IPC real. En el año 2004 se producirá, con efectos desde el 1 de enero, un incremento del 2 por 100 a cuenta del IPC, regularizándose la diferencia, si la hubiese, al conocerse el importe real del IPC correspondiente a dicho ejercicio 2004. Para el año 2005, el criterio sería el mismo que para el año 2004.

2. Los anteriores incrementos se aplicarán sobre el salario base y los siguientes complementos: De turnos, de distribución irregular de la jornada, de puesto de trabajo, de disponibilidad, de responsabilidad, así como sobre el complemento de resultados consolidado y percibido durante el año anterior.

3. Esta cláusula es válida sólo para los años en los que el convenio se encuentre en vigor (2004 y 2005), sin posibilidad de prorrogar la misma.

4. Con carácter excepcional se reconoce el incremento del IPC real para los años 2002 y 2003 con respecto a las partidas establecidas en el punto 2 de este artículo.

TÍTULO IV

Jornada laboral y horarios

Art. 23. *Jornada de los grupos de técnicos, administrativos y subalternos.*—1. La jornada ordinaria anual queda establecida en 1.760 horas. Cada año se ajustará el calendario laboral para asegurar el cumplimiento de este cómputo anual de trabajo efectivo.

2. Con carácter general y sin perjuicio de la existencia de horarios especiales, que vengan justificados por las necesidades del servicio y se pactarán con cada trabajador, se establecen los siguientes horarios y jornada de trabajo:

- a) Jornada de invierno y verano:
 - Entre el 1 de enero al 30 de junio y 1 de septiembre al 31 de diciembre, la jornada será de 40 horas semanales, de lunes a viernes. Y entre el 1 de julio y el 31 de agosto será de 35 horas semanales, de lunes a viernes.
- b) Horario de invierno:
 - De lunes a jueves, jornada diaria de 8 horas y 15 minutos:
 - Mañanas: Entrada, de 8,30 a 9 horas, y salida, de 13,30 a 14 horas.
 - Tardes: Entrada, de 15 a 15,30 horas, y salida, de 18,15 a 18,45 horas.
 - Viernes: Jornada de 7 horas, de 8,30 a 15,30 horas.
- c) Horario de verano:
 - De lunes a viernes, jornada de 7 horas:
 - Entrada, de 8 a 8,30 horas, y salida, de 15 a 15,30 horas.

Art. 24. *Jornada del grupo de operadores.*—1. La jornada ordinaria anual queda establecida en 1.784 horas. Cada año se ajustará el calendario laboral para asegurar el cumplimiento de este cómputo anual de trabajo efectivo.

2. El horario de trabajo será el que corresponda, según la tabla de turnos que se establezca. En la organización de los turnos de trabajo de los operadores se tendrán en cuenta las siguientes normas:

- a) Se respetará el descanso mínimo entre jornadas fijado por la legislación vigente, sin que en ningún caso pueda ser inferior, en casos de razones extraordinarias del servicio, a un período de siete horas de descanso entre jornadas en el día de cambio de turno.
- b) Ningún operador permanecerá en turno de noche más de dos semanas seguidas, salvo que lo solicite voluntaria y formalmente.
- c) Los calendarios de turnos se darán a conocer con una antelación de al menos catorce días.
- d) Aquellos servicios que no estén sujetos a turnos debido a su previsión, serán ajustados a la jornada y horas según cómputo anual.

Art. 25. *Jornada del grupo de producción externa.*—1. La jornada ordinaria anual será de 1.784 horas.

2. El horario de trabajo será el fijado en cada momento, en función de las necesidades del servicio, en jornada semanal de lunes a domingo, incluidos festivos y períodos nocturnos.

Art. 26. *Vacaciones.*—1. Cada trabajador tendrá derecho a disfrutar un período anual de vacaciones de veintidós días laborables.

2. Éstos podrán disfrutarse de una sola vez, en dos períodos o en tres períodos. El período mayor de vacaciones, será igual o superior a once días. El 75 por 100 de las vacaciones se deberán disfrutar entre el 1 de julio y el 31 de agosto. En cualquier caso estará supeditado a las necesidades del servicio.

3. El período de devengo de las vacaciones será el año natural y deberán disfrutarse dentro de ese mismo año.

4. Las vacaciones no son sustituibles por compensación monetaria alguna, salvo en los supuestos permitidos por la vigente legislación en casos de finalización de la actividad laboral antes de su devengo por año natural. La enfermedad debidamente justificada, interrumpe el disfrute de vacaciones.

Art. 27. *Calendario laboral.*—1. El calendario laboral se acordará todos los años, ajustándolo a la realización de la jornada anual que corresponda a cada grupo laboral, respetando las fiestas establecidas en la legislación vigente de ámbito estatal, autonómico

y local; además de estas fiestas tendrán la consideración de festivos los días 24 y 31 de diciembre.

2. Los días libres que resulten por ajuste del calendario laboral al cómputo anual de horas que corresponda a cada grupo laboral, podrán disfrutarse por el trabajador cuando lo desee a lo largo del año, siempre que lo advierta con la antelación suficiente y las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 28. *Permisos retribuidos.*—1. Los trabajadores de “Telefónica Servicios Audiovisuales, Sociedad Anónima Unipersonal”, podrán disponer de hasta dos días de permiso para atender a asuntos propios a lo largo del año, sin necesidad de justificación. Siempre que las circunstancias lo hagan posible, deberá advertirse con suficiente antelación de la intención de disfrutar de dichos permisos. Estos días no son días de vacaciones y no se podrán disfrutar en continuidad con ninguno de los períodos de vacaciones anuales.

2. Por lactancia de un hijo menor, los trabajadores podrán reducir una hora diaria su jornada durante nueve meses desde la fecha de incorporación al trabajo tras el alumbramiento. Esta reducción de jornada será incompatible con una reducción similar de su cónyuge y no podrá extenderse en ningún caso después de pasados doce meses después del alumbramiento del hijo.

3. Además de estos permisos, previo aviso y con la justificación que se les requiera, los trabajadores podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica, debidamente justificada.
- b) Por el tiempo necesario para asistencia a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia o entidades competentes de las Comunidades Autónomas, debidamente justificados.
- c) Ocho días naturales en los casos de fallecimiento de cónyuge o hijos.
- d) Cuatro días en los casos de nacimiento de hijos o fallecimiento de padres.
- e) Para asistencia a cursos de carácter profesional en centros oficialmente reconocidos, cuyo contenido se relacione con la categoría y las tareas que el trabajador desempeña en la empresa, hasta un máximo de treinta y nueve horas anuales. Este permiso se concederá con la correspondiente justificación y siempre que no se pueda asistir al curso fuera de jornada.
- f) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- g) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- h) Dos días naturales por enfermedad grave de familiar o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- j) Por cualquiera de los motivos establecidos en la normativa laboral vigente, en los términos y por los plazos recogidos en la misma, debidamente justificados.

TÍTULO V

Excedencias y suspensión del contrato de trabajo

Art. 29. *Normativa reguladora.*—La suspensión del contrato de trabajo y las excedencias se producirán de acuerdo con los supuestos, las condiciones y los efectos establecidos en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores, según la regulación legal aplicable en cada momento.

Art. 30. *Incapacidad temporal.*—1. El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal por cualquiera de las contingencias protegidas, percibirá la totalidad de las percepciones de vencimiento periódico mensual o superior, según categoría y puesto de trabajo, a partir del primer día de baja.

2. La justificación de incapacidad temporal se realizará siempre mediante el parte médico correspondiente firmado y fechado por el médico de la Seguridad Social, a partir del mismo día en que se solicite y preste su asistencia. Uno de los ejemplares del citado parte será presentado en la empresa en el plazo de cinco días contados a partir del siguiente a su expedición.

3. La empresa podrá verificar la causa de la baja de los trabajadores mediante el reconocimiento en su domicilio por personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por esta situación.

TÍTULO VI

Indemnizaciones y percepciones no salariales

Art. 31. *Viajes y desplazamientos*.—1. Medios de transporte:

1. En los viajes en avión y barco se utilizarán billetes de clase turista. La utilización de clase diferente a la de turista se reserva a viajes especiales y requerirá autorización expresa.
2. En los viajes en tren se utilizarán billetes de clase turista en los desplazamientos diurnos, y billetes de coche cama para desplazamientos nocturnos.
3. Para la utilización del automóvil particular en los desplazamientos fuera de la localidad de trabajo se requerirá la autorización previa de la empresa, que abonará la cantidad de 0,18 euros por kilómetro recorrido.

2. Alojamiento y manutención:

a) Condiciones de común aplicación independientemente del lugar de desplazamiento:

1. Todo el personal viajará bajo el mismo régimen de alojamiento y dietas para cualquier tipo de desplazamientos. Con carácter excepcional, en el supuesto debidamente justificado de que el importe de la dieta de manutención fuera insuficiente para cubrir los gastos habidos por ese concepto, la empresa abonará al empleado la diferencia de coste.
2. La empresa gestionará y abonará el alojamiento de los empleados desplazados en hotel de dos estrellas o categoría equivalente en habitación individual, o a solicitud expresa del empleado en habitación compartida en hoteles de tres estrellas o categoría equivalente.
3. En caso de que no existir disponibilidad de habitación individual en hotel de dos estrellas o categoría equivalente, la empresa gestionará la habitación individual en un hotel de categoría superior.
4. La dieta completa se percibirá cuando se pernocte en el lugar del desplazamiento o, aun pernoctando en su domicilio, llegue a su localidad de residencia fuera del horario de trabajo siempre después de las veintiuna y treinta horas.
5. La media dieta se percibirá si no se pernocta en el lugar de desplazamiento y se retorna a la localidad de residencia después de las dieciséis horas o las veintiuna y treinta horas en función del horario del trabajador. También se percibirá el primer día de viaje si éste se inicia a partir de las quince horas.

b) Viajes y desplazamientos en España:

1. Para estancias inferiores a un mes las dietas serán:
 - Dieta completa de 31 euros diarios.
 - Media dieta de 15 euros diarios.
2. Para estancias superiores a un mes se establece la siguiente alternativa:
 - Alojamiento buscado y ofrecido por la empresa, si el trabajador lo solicita, en cuyo caso la dieta será de 27 euros diarios.
 - Dieta única para todos los gastos de 54 euros diarios. En este caso la empresa no facilitará el alojamiento, sino que éste correrá por cuenta del trabajador. En este caso el empleado podrá solicitar de la empresa un anticipo de hasta dos meses de dietas para depósito de fianza para pisos o apartamentos, anticipo que deberá liquidar al terminar el desplazamiento.

El empleado que se encuentre desplazado podrá retornar a su domicilio, si lo desea, cada fin de semana desde cualquier punto de la Península o Baleares en el que se encuentre desplazado. El importe de estos desplazamientos será abonado por la empresa.

En el caso de que el desplazamiento sea a Canarias, el derecho de retorno al domicilio será ejercitable cada

quince días, abonándose en los mismos términos que los desplazamientos semanales.

Los empleados podrán renunciar al derecho anteriormente mencionado, en cuyo caso se mantendrán las condiciones establecidas en días de desplazamiento normal (dietas, alojamiento, etcétera).

c) Viajes y desplazamientos al resto de la Unión Europea:

1. Para estancias inferiores a un mes las dietas serán:
 - Dieta completa de 60 euros diarios.
 - Media dieta de 30 euros diarios.
2. Para estancias superiores a un mes las condiciones de alojamiento, dietas y otras compensaciones se establecerán de manera específica en función del país de destino, la duración de la estancia y otras particularidades de la misma. Se comunicarán de modo previo, por escrito e individualmente, al trabajador afectado. El trabajador tendrá derecho a retornar a su residencia hasta tres veces en el período de un año, con el gasto del viaje a cargo de la empresa en clase turista.

d) Viajes y desplazamientos a países no pertenecientes a la Unión Europea:

1. Para estancias inferiores a un mes la dieta completa mínima es de 75 dólares USA diarios.
2. Para estancias superiores a un mes las condiciones de alojamiento, dietas y otras compensaciones se establecerán de manera específica en función del país de destino, la duración de la estancia y otras particularidades de la misma. Se comunicarán de modo previo, por escrito e individualmente, al trabajador afectado. El trabajador tendrá derecho a retornar a su residencia hasta tres veces en el período de un año, con el gasto del viaje a cargo de la empresa en clase turista.

Art. 32. *Seguros complementarios por desplazamiento*.—El trabajador desplazado al extranjero será cubierto con cargo a la empresa por un seguro de asistencia en viaje, que incluirá, entre otras prestaciones, la asistencia médica en caso de enfermedad o accidente.

Art. 33. *Vales de comida*.—A partir de la firma de este convenio, los trabajadores de “Telefónica Servicios Audiovisuales, Sociedad Anónima Unipersonal”, que trabajen con horarios de jornada partida recibirán un vale de comida de 6,75 euros por cada día de jornada partida efectivamente trabajado. Estos vales no se recibirán durante los períodos de desplazamientos fuera de la residencia habitual del trabajador, ni en caso de que la empresa, por otro medio, o un tercero se haya hecho cargo del importe de la comida.

TÍTULO VII

Representación y acción sindical en la empresa

Art. 34. *Derechos sindicales*.—El régimen de los derechos sindicales se regirá por la legislación vigente, excepto:

1. Materia disciplinaria: En los casos de faltas leves, graves o muy graves derivadas de incidencias en la producción, deberán ser informados el comité de empresa y delegados de personal en el ámbito de la comisión de calidad regulada por el artículo 8 del presente convenio. En caso de que por circunstancias perentorias de la actividad productiva sea imposible la reunión en el seno de la comisión, la sanción habrá de ser comunicada a la representación legal de los trabajadores.

2. Los delegados de personal podrán acordar la acumulación del crédito horario, no pudiendo superar la cesión el 60 por 100 de las horas mensuales reconocidas a cada representante de los trabajadores en aplicación de la legislación en vigor.

TÍTULO VIII

Formación

Art. 35. *Formación*.—1. “Telefónica Servicios Audiovisuales, Sociedad Anónima Unipersonal”, impulsará planes para potenciar la formación y el perfeccionamiento profesional de sus trabajadores. A tal efecto, se constituye la comisión de formación,

que tendrá composición paritaria y que estará compuesta por tres miembros de cada una de las representaciones.

2. Esta comisión tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Analizar los planes de formación de las personas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo.
- b) Verificar la ejecución de los planes de formación.
- c) Desarrollar propuestas de formación para todos los trabajadores.
- d) Proponer los planes de formación al FORCEM.

3. La empresa tendrá plena libertad para realizar otras actividades formativas que estime necesarias, sin menoscabo de los derechos reconocidos en el presente artículo al conjunto de los trabajadores.

4. La asistencia de los trabajadores a los cursos, previa aceptación por su parte, será obligatoria e ineludible, con independencia de que sea la propia empresa quien los haya organizado. Será considerada falta laboral la no asistencia injustificada a los mismos, si se produjera dentro de su jornada laboral.

5. Las actividades de contenido formativo que se desarrollen fuera de la jornada habitual de trabajo no tendrán la consideración de exceso de jornada.

6. La empresa tendrá en consideración las posibilidades que para la formación de sus trabajadores resulten del Acuerdo Nacional de Formación Continua y evaluará, en su caso, la conveniencia de elaborar planes de formación para su posterior presentación al FORCEM, en la forma y condiciones que se establecen en el mencionado Acuerdo.

TÍTULO IX

Régimen disciplinario

Art. 36. *Faltas laborales.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación:

1. Faltas leves:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad injustificadas, tanto a la entrada como a la salida del trabajo, por tiempo superior a diez minutos e inferior a cuarenta y cinco minutos.
- b) La ausencia injustificada de un día al trabajo.
- c) La no comunicación con la antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
- d) La negligencia en la conservación del material de trabajo que, sin afectar a su funcionamiento, lo deteriore más allá del desgaste normal del mismo.
- e) Descuido o demora injustificados en la ejecución del servicio cuando no altere de forma sustancial la realización del trabajo.
- f) No comunicar los cambios de residencia o domicilio.
- g) Fumar en lugares prohibidos debidamente señalizados.
- h) Falta de respeto y consideración de carácter leve a los subordinados, compañeros, mandos y resto de personal de la empresa.

2. Faltas graves:

- a) Más de tres faltas de puntualidad injustificadas en un período de treinta días naturales.
- b) La reincidencia en ausencia injustificada al trabajo en el período de treinta días.
- c) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo, o emplear útiles o materiales de la empresa para usos propios.
- d) Simular por una sola vez la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.
- e) La negligencia en el trabajo que afecte sustancialmente a la buena marcha del servicio.
- f) La desobediencia a los superiores en materia de servicio.
- g) Descuidos en la conservación del material que afecten a su funcionamiento.
- h) La negativa injustificada a prestar los servicios que hayan determinado el pago de un complemento específico que viniese percibiendo el trabajador.
- i) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave daño a la empresa.

j) La reincidencia o reiteración en falta leve en un período de treinta días naturales.

k) La falta de aseo personal o no vestir de manera adecuada en aquellas ocasiones en la que la actividad lo requiera.

3. Faltas muy graves:

a) La reincidencia en faltas graves por ausencias injustificadas al trabajo en un período de sesenta días naturales.

b) La embriaguez o toxicomanía habitual que repercuta negativamente en el trabajo.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar defectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, enseres, instalaciones y documentos de la empresa o de los trabajadores.

d) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca muy grave daño a la empresa.

e) Los malos tratos de palabra y obra a jefes, compañeros, subordinados o familiares que convivan con ellos.

f) El incumplimiento grave de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

g) La simulación de accidente o enfermedad.

h) El quebrantamiento grave de la disciplina que provoque alteraciones importantes en la marcha del servicio.

i) La utilización injustificada por parte del trabajador en la realización o emisión de programas, de un lenguaje ofensivo o que atente contra el honor, dignidad, imagen o buen nombre de las personas.

j) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo que produzca un daño grave a la empresa.

k) La reiteración o reincidencia en falta grave.

l) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.

m) La desobediencia a los superiores en materia de servicio, cuando implique un quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derive un perjuicio notorio para la empresa.

n) El abuso de autoridad: La comisión por parte de un jefe o de un trabajador de superior categoría a la del afectado de un acto arbitrario, o la emisión de órdenes de iguales características, así como de ofensas, amenazas, intimidaciones o coacciones.

o) El acoso sexual: Las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

Esta enumeración de faltas no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento de los deberes del trabajador.

Art. 37. *Sanciones.*—1. Se establece el siguiente régimen de sanciones:

a) Por faltas leves:

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

b) Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de diez a treinta días.

— Apercibimiento por escrito de despido.

— Traslado forzoso a distinta localidad.

— Despido.

2. Las sanciones de cualquier grado serán comunicadas por escrito al trabajador, haciéndose constar la fecha y los hechos que las motivaron.

3. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Pozuelo de Alarcón, a 30 de junio de 2004.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES

Nivel	Subalt.	Adminis.	Prod. ex.	Oper.	Téc.	SALARIO BASE (BANDA SALARIAL)		
						Mínimo (euros)	Referencia (euros)	Máximo (euros)
10			Nivel 10		Nivel 10	29.865,84	33.337,14	42.224,11
9			Nivel 9		Nivel 9	26.604,62	28.965,74	35.358,40
8			Nivel 8	Nivel 8	Nivel 8	23.000,13	26.204,84	28.938,97
7			Nivel 7	Nivel 7	Nivel 7	22.485,20	23.443,94	25.059,84
6		Nivel 6	Nivel 6	Nivel 6	Nivel 6	18.194,13	21.373,28	23.525,25
5		Nivel 5	Nivel 5	Nivel 5	Nivel 5	17.507,56	18.612,38	20.425,49
4		Nivel 4	Nivel 4	Nivel 4	Nivel 4	16.415,91	17.462,01	18.365,77
3	Nivel 3	Nivel 3	Nivel 3	Nivel 3	Nivel 3	13.559,78	15.667,43	16.820,99
2	Nivel 2	Nivel 2	Nivel 2	Nivel 2	Nivel 2	13.388,13	14.655,09	15.104,56
1	Nivel 1	Nivel 1	Nivel 1	Nivel 1	Nivel 1	12.983,06	13.090,59	14.074,70
E	Nivel E	Nivel E	Nivel E	Nivel E	Nivel E	10.298,56	10.985,13	12.983,06

Complementos año 2004:

- a) Complemento de turnos: 2.432,78 euros en cómputo anual.
- b) Complemento distribución irregular: 2.059,72 euros en cómputo anual.
- c) Complementos de disponibilidad: 2.306,46 euros en cómputo anual.

Escala de retribución de los trabajos extraordinarios:

- a) Trabajo extraordinario nivel 1: 19,27 euros/día.
- b) Trabajo extraordinario nivel 2: 38,53 euros/día.
- c) Trabajo extraordinario nivel 3: 51,37 euros/día.
- d) Trabajo extraordinario nivel 4: 64,22 euros/día.

Complemento de responsabilidad:

- a) Supervisor: 5.492,57 euros/año.
- b) Coordinador: 5.149,28 euros/año.
- c) Responsable de turno: 4.119,42 euros/año.
- d) Jefe de proyecto: 1.716,43 euros/año.
- e) Responsable de eventos: 1.716,43 euros/año.

(03/3.125/05)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 21 de enero de 2005, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Central Lechera Vallisoletana, Sociedad Anónima" (código número 2808422).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Central Lechera Vallisoletana, Sociedad Anónima", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 20 de diciembre de 2004, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 21 de enero de 2005.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE "CENTRAL LECHERA VALLISOLETANA, SOCIEDAD ANÓNIMA", AÑOS 2002, 2003 Y 2004

Capítulo I

Disposiciones de carácter general

Artículo 1. *Determinación de las partes que lo conciertan.*—Las partes negociadoras del presente convenio colectivo tienen la legitimación que determina el artículo 87.1 en relación con el artículo 88.1 del Estatuto de los Trabajadores y son:

De una parte: Los representantes legales de la empresa "Central Lechera Vallisoletana, Sociedad Anónima".

De otra parte: Los delegados de personal de la empresa "Central Lechera Vallisoletana, Sociedad Anónima", del centro de trabajo de Madrid, situado en Alcobendas, avenida Valdelaparra, número 3, Alcobendas (Madrid).

Art. 2. *Ambito territorial.*—El presente convenio colectivo afecta única y exclusivamente al centro de trabajo que "Central Lechera Vallisoletana, Sociedad Anónima", tiene en Alcobendas, avenida Valdelaparra, número 3, Alcobendas (Madrid).

Art. 3. *Ambito personal.*—Las normas de este convenio serán de aplicación a todo el personal de plantilla perteneciente al anteriormente citado centro de trabajo.

Art. 4. *Ambito temporal.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, independientemente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, y durará hasta el 31 de diciembre de 2004.

El presente convenio colectivo tendrá efecto desde el día 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2004; salvo en aquellas materias a las que se atribuya distinta vigencia en artículos siguientes de este convenio.