

**ACTUALIZACIÓN TABLAS SALARIALES VIGENTES
A PARTIR DEL 31 DE MARZO DE 2005**

Tablas salariales

Categorías	Salario mes (quince mensualid.) (euros)	Plus transportes urbanos (once mensualid.) (euros)	Ingreso anual (euros)	Valor cuatrienio (euros)
<i>Grupo I</i>				
Ingenieros y licenciados .	1.342,25	70,01	20.903,86	62,96
Ayudantes técnicos	1.117,37	70,01	17.530,66	52,56
Practicantes	875,55	70,01	13.903,36	41,47
<i>Grupo II</i>				
Jefe de personal	1.342,25	70,01	20.903,86	62,96
Jefe de ventas	1.342,25	70,01	20.903,86	62,96
Jefe de compras	1.342,25	70,01	20.903,86	62,96
Encargado general	1.342,25	70,01	20.903,86	62,96
Jefe de almacén	1.117,37	70,01	17.530,66	52,29
Jefe de sucursal	1.117,37	70,01	17.530,66	52,29
Jefe de grupo	984,36	70,01	15.535,31	46,05
Jefe de sección	893,41	70,01	14.171,26	41,68
Viajante	868,39	70,01	13.795,96	40,56
Corredor de plaza	820,96	70,01	13.084,51	38,33
Encargado de estableci- miento	820,96	70,01	13.084,51	38,33
Dependiente 22 años ..	819,59	70,01	13.063,96	38,28
Ayudante	708,10	70,01	11.391,61	32,96
Dependiente mayor	872,23	70,01	13.853,56	40,71
<i>Aprendices (artículo 11.1.1)</i>				
Contratos para forma- ción:				
Primer año	471,57	42,95	7.546,00	
Segundo año	500,11	42,95	7.974,10	
* La retribución salarial fijada equivale al 100 por 100 del tiempo de trabajo efectivo. No obstante, esta cantidad se podrá reducir en proporción al tiempo dedicado a la formación teórica.				
<i>Grupo III</i>				
Jefe administrativo pri- mera	1.206,85	70,01	18.872,86	56,64
Jefe de sección	984,36	70,01	15.535,51	46,05
Contable, cajero, oficial de primera	893,90	70,01	14.178,61	41,73
Oficial administrativo de segunda	819,59	70,01	13.063,96	38,28
Auxiliar	708,10	70,01	11.391,61	32,96
Aspirante hasta 18 años .	543,29	42,95	8.621,80	
<i>Auxiliar de caja</i>				
Aspirante de 16 y 17 años	457,64	42,95	7.337,05	
De 18 a 25 años	708,10	70,01	11.391,61	32,96
Tiene más de 25 años ..	708,10	70,01	11.391,61	32,96
Cobra ventas a crédito .	762,53	70,01	12.208,06	35,52
<i>Grupo IV</i>				
Dibujante y proyectista .	1.117,37	70,01	17.530,66	52,56
Escaparatista	1.027,69	70,01	16.185,46	48,10
Rotulista y delineante ..	1.033,75	70,01	16.276,36	48,37
Cortador y calcador	912,92	70,01	14.463,91	42,66
Ayudante de cortador ..	795,06	70,01	12.696,01	37,07
Visitadora	937,96	70,01	14.839,51	43,84
<i>Profesionales de oficio</i>				
Jefe de taller	984,46	70,01	15.537,01	46,05
Conductor "D" y "E" ..	831,45	70,01	13.241,86	38,80
Oficial de primera y con- ductor "C"	768,77	70,01	12.301,66	35,82
Oficial de segunda y con- ductor "B"	708,10	70,01	11.391,61	32,96
Oficial de tercera y con- ductor "A-1"	708,10	70,01	11.391,61	32,96

Categorías	Salario mes (quince mensualid.) (euros)	Plus transportes urbanos (once mensualid.) (euros)	Ingreso anual (euros)	Valor cuatrienio (euros)
Capataz	708,10	70,01	11.391,61	32,96
Mozo especializado	708,10	70,01	11.391,61	32,96
Telefonista	708,10	70,01	11.391,61	32,96
Mozo	708,10	70,01	11.391,61	32,96
Personal limpieza (ho- ra) ¹	4,98			
<i>Grupo V</i>				
Conserje	708,10	70,01	11.391,61	32,96
Cobrador	708,10	70,01	11.391,61	32,96
Vigilante	708,10	70,01	11.391,61	32,96
Sereno	708,10	70,01	11.391,61	32,96
Ordenanza	708,10	70,01	11.391,61	32,96
Portero	708,10	70,01	11.391,61	32,96
<i>Grupo VI</i>				
Analista de sistemas ...	1.342,25	70,10	20.903,86	62,96
Analista de aplicaciones .	1.117,37	70,10	17.530,66	52,29
Programador de siste- mas	1.117,37	70,10	17.530,66	52,29
Programador de aplica- ciones	984,36	70,10	15.535,51	46,05
Operador de ordenador .	893,90	70,10	14.178,61	41,73
Verificador perforista ..	819,59	70,10	13.063,96	38,28
Perforista	708,10	70,10	11.391,61	32,96

¹ El personal de limpieza que trabaje a jornada completa será equiparado a los mozos a todos los efectos.

(03/16.151/05)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 1 de junio de 2005, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Villanueva del Pardillo, personal laboral (código número 2811352).

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Villanueva del Pardillo (personal laboral), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 22 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 1 de junio de 2005.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

II CONVENIO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DEL PARDILLO

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*—El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento de Villanueva del Pardillo.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras municipales de carácter laboral, fijos o temporales, a tiempo total o parcial, incluidos en el capítulo 1 del presupuesto de la Corporación, siempre que la jornada de éstos en cómputo anual, sea igual o superior al 50 por 100 de la jornada fijada para el personal a tiempo total, cualquiera que sea el centro de trabajo en el que estén destinados. Con excepción de los cargos de confianza del Ayuntamiento de Villanueva del Pardillo y del personal sujeto a programas de subvención, quienes se registrarán por la Orden de Subvención y en consecuencia les será de aplicación únicamente el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor a partir de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento y sus efectos económicos serán de aplicación desde el 1 de enero del año 2005.

La vigencia de dicho acuerdo será desde su aprobación en Pleno hasta el 31 de diciembre de 2007.

El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con un mes de antelación a su vencimiento. En caso de no haberse producido denuncia y no haberse negociado el que lo sustituya, continuará en vigor por períodos sucesivos de un año.

Art. 4. *Organización del trabajo y modificación de condiciones.*—Ambas partes, Corporación y trabajadores, se comprometen al cumplimiento y observación de las disposiciones legales vigentes en materia de organización del trabajo.

Los/las trabajadores/as del Ayuntamiento de Villanueva del Pardillo son trabajadores/as del propio Ayuntamiento y no de ninguna otra institución, por lo que en ningún caso, éstos, podrán prestar trabajos de colaboración a otras instituciones o empresas sin el previo consentimiento del propio trabajador/a, de igual forma, cuando así fuese necesario y siempre en casos de fuerza mayor, estos trabajos no pueden perturbar en modo alguno el normal desarrollo de los trabajos efectuados por los/las trabajadores/as. Deberán contar en todo caso con el informe previo de la representación sindical, y con lo especificado en el Anexo III.

Capítulo 2

Órganos de vigilancia

Art. 5. *Comisión paritaria de interpretación vigilancia y control.*—La comisión paritaria es el órgano facultado para la vigilancia, control e interpretación del presente convenio.

Estará formada por la parte social que representa a los/las trabajadores/as y por otra parte representando a la Corporación. La composición paritaria tendrá un número no superior a seis, tres miembros por cada una de las partes anteriormente citadas. Así mismo se acepta que tanto la Corporación como la parte social aporte el asesoramiento técnico que sea necesario. Entendiéndose, en todo caso, que dichos asesores no son miembros de hecho de dicha comisión paritaria. En todo caso, los firmantes del presente convenio estiman como suficiente un máximo de dos asesores por cada parte (dos miembros por la parte social y dos por la Corporación).

La comisión paritaria se constituirá a la firma del presente convenio y su aprobación por el Pleno.

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

La comisión paritaria se reunirá a instancias de una de las partes, previa comunicación del orden del día, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. Y al menos en sesión ordinaria una vez al trimestre.

Capítulo 3

Tiempo de trabajo

Art. 6. *Jornada y calendario.*—Se establece un acuerdo sobre jornada de 1.491 horas anuales.

Se disfrutará de una pausa en la jornada diaria de trabajo por un período de treinta minutos que, con carácter general, se disfrutará de 9,30 a 11,30 horas para los/las que trabajen en turno de mañana y de 18,30 a 20,30 horas para los/las que trabajen

en turno de tarde y que será computable como tiempo efectivo de trabajo.

Los cuadros horarios anuales de los distintos servicios municipales, figurarán como Anexo a este convenio.

Las jornadas especiales habrán de negociarse con los delegados de Personal y se anexarán al presente convenio único.

Art. 7. *Descansos.*—Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo urgencia, necesidad perentoria o acuerdo entre las partes, deberán transcurrir, como mínimo doce horas.

Art. 8. *Calendario laboral.*—El calendario laboral incluirá como festivos, además de las fiestas oficiales, el 24 y 31 de diciembre, día completo. El Miércoles Santo o el Lunes de Pascua a elegir por el personal, con previa comunicación al responsable del Servicio que dispondrá que sea el 50 por 100 de la plantilla la que disfrute cada día. La solicitud al responsable del Servicio, deberá hacerse con cuatro semanas de antelación con el fin de que se puedan confeccionar los cuadros de disfrute.

Art. 9. *Vacaciones.*—Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal laboral serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, salvando la excepcionalidad del día festivo aislado que no sea sábado o domingo, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada departamento u organismo, previa consulta con los representantes legales de los empleados públicos. A estos efectos, los sábados y domingos, así como los días de libranza del personal laboral a turnos no serán considerados días hábiles.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración Local reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- 15 años de servicio: 23 días hábiles.
- 20 años de servicio: 24 días hábiles.
- 25 años de servicio: 25 días hábiles.
- 30 o más años de servicio: 26 días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el quince de enero del año siguiente.

Se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Las vacaciones no podrán comenzar en día no hábil de/de la trabajador/a.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

En lo sucesivo deberán ser confeccionados y puestos en los tablores de anuncios a 30 de abril, los cuadros de vacaciones de toda la plantilla. Los/las trabajadores/as en el plazo de quince días podrán solicitar el cambio de fechas. Los/las trabajadores/as de un mismo Servicio se pondrán de acuerdo entre ellos para la distribución de sus vacaciones siempre y cuando el Servicio lo permita.

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

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

Asimismo, se acuerda el disfrute de dos puentes anuales para los/las trabajadores/as afectados por este convenio. El disfrute del mismo podrá hacerse efectivo en “puentes” propiamente dichos o en cualquier otro día, según las necesidades del Servicio y de acuerdo entre ambas partes. Como máximo podrá disfrutarlo el 50 por 100 de los efectivos de cada Servicio. El calendario de puentes se tendrá confeccionado en la primera quincena de enero de cada año de vigencia del convenio.

Capítulo 4

Licencias, permisos y excedencias

Art. 10. *Permisos retribuidos.*—El/la trabajador/a avisando con la posible antelación, o en los casos imprevistos justificando posteriormente la causa, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir el salario pactado, por las siguientes causas y con la duración que se cita:

- Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge y familiares consanguíneos de hasta segundo grado, así como por alumbramiento o adopción de hijos del cónyuge.
- Tres días naturales en caso de enfermedad grave u operación quirúrgica con hospitalización de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal presentando el justificante correspondiente.
- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de la Seguridad Social, tanto al médico de cabecera como a los especialistas.
- Asimismo, se concederá a cada trabajador/a una bolsa de catorce horas anuales por hijo menor de edad para su cuidado domiciliario en caso de enfermedad y previa presentación de informe médico acreditativo de la enfermedad.
- Por el tiempo necesario para reconocimientos relativos a enfermedades profesionales.
- Un día por traslado de domicilio habitual. Dicho permiso no podrá acumularse a los quince días naturales en caso de matrimonio establecido anteriormente. El día se concederá si se presenta el justificante acreditativo de dicho traslado.
- En el supuesto de que una trabajadora se encuentre embarazada, se estará a lo dispuesto y regulado por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

Asuntos propios: Los/las trabajadores/as afectados por el presente convenio, excepto los/las trabajadores/as a tiempo parcial con labores de docencia, tendrán derecho a siete días libres cada año por asuntos propios, sin necesidad de justificación, solicitándolo con cuarenta y ocho horas al disfrute previsto, entendiendo estos días como trabajo efectivo para el Servicio. Los/las trabajadores/as a tiempo parcial, tendrán derecho al disfrute proporcional de dichos días.

El Servicio deberá contestar en las veinticuatro horas siguientes a la solicitud en todos los casos, siendo ésta por escrito.

Esta licencia podrá disfrutarse en cualquier época del año, a elección del/de la trabajador/a, excepto cuando por acumulación de peticiones para un mismo período de tiempo y servicio sea necesario establecer turnos.

Estos días no podrán acumularse a las vacaciones, ni puentes ni disfrutarse conjuntamente por más de tres días laborables continuados.

Licencias por estudios: Cuando el/la trabajador/a quiera realizar estudios que no sean de carácter estrictamente relacionados con el trabajo que desempeña, tendrá derecho a: División de las vacaciones anuales en el caso de necesidad para la realización de exámenes, pruebas de aptitud, etcétera.

La Corporación estudiará, con la participación del órgano de representación de los/las trabajadores/as, el admitir reducción parcial de la jornada, con recuperación de las mismas, a los/las trabajadores/as que lo soliciten siempre que esto no suponga un entorpecimiento del normal funcionamiento de su trabajo.

Art. 11. *Permisos no retribuidos.*—Se establecen los siguientes permisos no retribuidos:

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

El personal que lleve un año como mínimo de servicio tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a un permiso sin retri-

buciones por un plazo no superior a seis meses siempre que haya informe favorable del jefe del Servicio correspondiente. Este derecho sólo se podrá ejercer una vez al año.

Art. 12. *Excedencias voluntarias.*—Son las que se conceden por motivos particulares del/de la trabajador/a a instancias de éste/a, siempre y cuando lleve trabajando un mínimo de un año en la entidad con contratos fijos.

La petición de excedencia deber ser resuelta por la Corporación en su órgano competente en un plazo máximo de treinta días, a contar desde la fecha de la solicitud, y en caso de negativa tendrá que ser motivada, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas.

Durante el período que se permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones, y por tanto no percibirá remuneración de ningún tipo ni tampoco se considerará dicho tiempo a efectos de antigüedad.

La excedencia no podrá ser inferior a un año, ni superior a la antigüedad que el/la trabajador/a tuviese en el Ayuntamiento con un máximo de siete años, hasta pasados cuatro años no se puede solicitar una nueva excedencia.

Art. 13. *Excedencias forzosas.*—La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, se concederá en los siguientes casos: Por la designación o elección para un cargo público de carácter político o sindical.

La duración de ésta será la duración del mandato y el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Capítulo 5

Condiciones económicas, retribuciones

Art. 14. *Conceptos salariales.*—Retribuciones básicas: La cuantía de las retribuciones básicas (sueldo y antigüedad) será equivalente a la que se fije para cada uno de los grupos A, B, C, D Y E a que se refiere el artículo 25 de la Ley 7/1984, de 2 de agosto, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

Retribuciones complementarias: Se atenderán a criterios de valoración objetiva y a la siguiente estructura:

La estructura y criterios de valoración objetiva aplicables al personal laboral de este Ayuntamiento son los resultantes del Catálogo y Valoración de Puestos de Trabajo aprobados por el Pleno de la Corporación.

Dichas retribuciones estarán englobadas dentro de los siguientes capítulos:

- Complemento de destino, será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, y su importe será equivalente a las cuantías fijadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.
- Complemento específico, este complemento recoge los siguientes conceptos: Nocturnidad, festividad, jornada partida, dificultad técnica, dedicación, turnicidad, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad y penosidad.

Art. 15. *Incrementos salariales para 2005, 2006 y 2007.*—Serán los legalmente establecidos en los presupuestos generales del Estado de cada año.

Art. 16. *Horas extraordinarias.*—Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que se derivan de una política social y solidaria que conduzca a la eliminación de las horas extraordinarias.

Toda actividad realizada fuera de la jornada laboral, tendrá la consideración de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias realizadas al amparo del apartado anterior, tendrán carácter de estructurales.

La remuneración de las horas extraordinarias que hubiera que realizar será con arreglo a las tablas anexas a este convenio. El módulo de cálculo para su remuneración será el resultado de la siguiente fórmula: "Salario año dividido por jornada anual, cuyo resultado será el valor de hora ordinaria."

Compensación económica por horas extras:

- Hora extra normal: Valor hora ordinaria + incremento del 75 por 100.

- Hora extra festiva/domingo: Valor hora ordinaria + incremento del 100 por 100.
- Horas nocturnas: Valor hora ordinaria + incremento del 150 por 100.

Compensación en tiempo: A una hora extra realizada se librarán dos horas.

En cuanto al abono de las horas extras realizadas, el/la trabajador/a tendrá la opción de elegir la compensación en metálico o en tiempo libre. Dicha compensación en tiempo se realizará de forma consensuada entre ambas partes.

Consideraciones sobre horas extras:

- Hora extra normal: Será la realizada fuera de la jornada habitual de lunes a viernes.
- Hora extra festiva: La realizada en sábado, domingo o festivo.
- Hora extra nocturna: La realizada entre las veintidós y seis horas, desde la primera hora.

Art. 17. *Compensación en bajas.*—Todo/a trabajador/a en situación de incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad común, recibirá una compensación económica de tal forma que tendrá garantizado el 100 por 100 de sus percepciones económicas, como si estuviera en activo.

Capítulo 6

Prestaciones sociales

Todos los/las trabajadores/as beneficiarios de este II Convenio Colectivo tendrán acceso libre y gratuito a todas las instalaciones del Ayuntamiento en sus diferentes Áreas (Cultura, Juventud, Deportes, Piscina y Gimnasios, aulas de Informática e Internet), así como a los cursos que se impartan directamente por el Ayuntamiento en estas áreas y por personal adscrito a las mismas.

Art. 18. *Préstamos y anticipos.*—Se podrán solicitar préstamos por cuantía de 2.100 euros, máximo una sola vez al año, sin devengar intereses de ninguna clase, reintegrables en veinticuatro mensualidades, por parte de cualquier trabajador/a con contrato fijo. En todo caso, hasta que no se abone la cantidad del préstamo no se podrá solicitar uno nuevo.

Se concederán anticipos mensuales de salario devengado, de hasta uno al mes, que será descontado en la siguiente nómina.

Art. 19. *Fondo de acción social.*—Para el año 2005 se destinará la cantidad del equivalente al 1,5 por 100 de la masa salarial activa que se constituye como fondo de acción social. Para el ejercicio de 2006 el importe será del 1,8 por 100 y para el 2007 será del 2,2 por 100. En cualquier caso cada año se garantiza un mínimo del 1 por 100 de la masa salarial total presupuestada.

Se establecerá un baremo, con cargo a este fondo, de ayudas para los/las trabajadores/as laborales y sus beneficiarios, acogidos al presente convenio, dichos baremos figurarán como Anexo a este convenio.

Art. 20. *Premio especial.*—Se establecen los siguientes premios especiales por años de servicio prestados:

- A los 15 años: 7 días hábiles + 400 euros.
- A los 20 años: 12 días hábiles + 600 euros.
- A los 30 años: 17 días hábiles + 800 euros.

Capítulo 7

Derechos sindicales

Art. 21. *Derechos sindicales.*—Los delegados de Personal, son los representantes unitarios de los/las trabajadores/as del Ayuntamiento.

Los delegados de Personal podrán convocar asambleas en los locales municipales, durante la jornada laboral hasta un máximo de dieciocho horas al año (seis por trimestre máximo), comunicándolo por escrito al Ayuntamiento, con una antelación de al menos cuarenta y ocho horas, señalando el orden del día y en su caso haciendo referencia si representantes sindicales ajenos a la plantilla van a intervenir en la misma. Los convocantes serán los responsables del correcto funcionamiento de las mismas. La Concejalía de Personal, establecerá los servicios mínimos.

Fuera de la jornada laboral los delegados de Personal podrán convocar cuantas asambleas estimen necesarias, comunicándolo con una antelación de al menos veinticuatro horas, y haciendo

referencia si representantes ajenos a la plantilla van a intervenir en la misma.

Art. 22. *Horas sindicales.*—Los delegados de Personal dispondrán de un crédito de quince horas mensuales para tareas propias de sus cargos, sin merma de sus retribuciones.

Los delegados de Personal podrán cederse entre ellos el uso de estas horas con el fin de unificar actuaciones, incluso acumularlas de un mes a otro, con un máximo de dos meses (treinta horas).

Todas las actividades de los delegados de Personal, relacionadas con su cargo, se desarrollarán disponiendo del crédito horario que marca el apartado anterior. Se exceptuarán las reuniones de la comisión negociadora, o en su caso comisión paritaria.

En el caso de que existiese sección sindical legalmente formalizada, tratándose de sindicatos que tengan la denominación de representativos en el ámbito estatal y con representación sindical en el Ayuntamiento, el delegado/representante de la sección sindical tendrá los mismos derechos que los delegados electos de los/las trabajadores/as.

Art. 23. *Tablón de anuncios.*—Se pondrá un tablón de anuncios en los centros de trabajo para información de los/las trabajadores/as. La información que figure en los mismos será responsabilidad de los delegados de Personal.

Art. 24. *Derecho de las secciones sindicales.*—Las secciones sindicales tendrán los siguientes derechos:

Si no existiera comité/delegado de Personal, podrán negociar convenios colectivos o cualquier tipo de problemática general de los/las trabajadores/as.

Podrán informar, oralmente o por escrito, repartir propaganda, proceder al cobro de cuotas y otras aportaciones con fines sindicales, dentro de la jornada de trabajo, siempre que no se perjudique el desarrollo del Servicio.

Podrán convocar asambleas o reuniones con los/las trabajadores/as, en locales municipales destinados al efecto, comunicándolo con 48 horas de antelación al Ayuntamiento, fuera de la jornada laboral.

Capítulo 8

Régimen disciplinario

Art. 25. *Régimen disciplinario.*—En este apartado se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente, así como al resto de la legislación en vigor igualmente.

Capítulo 9

Empleo, formación y promoción

Art. 26. *Ingreso, promoción y formación, Oferta Pública de Empleo.*—El ingreso en plantilla en el Ayuntamiento únicamente se producirá con motivo de haber superado la correspondiente convocatoria de acceso.

La Oferta Pública de Empleo deberá ser estudiada por la comisión paritaria.

En la Oferta Pública de Empleo se contemplarán las plazas que deban cubrirse por promoción interna, previa puesta en conocimiento y cubrita a la comisión paritaria.

Art. 27. *Procesos selectivos de Oferta Pública de Empleo.*—La representación sindical formará parte de los tribunales en las pruebas selectivas de acceso para los puestos de trabajo que pudieran crearse. En caso de que los representantes sindicales, no alcancen la titulación por la que se va a opositar, podrán formar parte del tribunal, con voz pero sin voto.

La representación sindical colaborará en la elaboración de las distintas bases y convocatorias para la cobertura de vacantes y puestos de trabajo de nueva creación.

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

Art. 28. *Procesos selectivos internos.*—Además de la reserva de plazas para promoción interna que contenga la oferta pública de empleo anual, se podrán convocar procedimientos selectivos de carácter interno para cubrir puestos de trabajo, a los que podrán concurrir en igualdad de condiciones todos los/las trabajadores/as

del Ayuntamiento. Las normas de estos procedimientos serán establecidas por la comisión paritaria.

Art. 29. *Contratación temporal.*—Podrán realizarse contrataciones por tiempo determinado, siendo precisa la previa comunicación de la Corporación con la representación sindical en cada caso, estableciéndose un sistema de control y seguimiento de todos los contratos temporales.

Al objeto de facilitar la incorporación de los contratados temporales al empleo fijo, en las pruebas de acceso por Concurso/Oposición se incluirán baremos de puntuación, valorando los servicios prestados en este Ayuntamiento.

Los representantes sindicales, tendrán acceso libre con solo solicitarlo, a todas las copias de los contratos ya sean fijos o temporales, de todo el personal laboral, e igualmente a las prórrogas y los finiquitos.

Art. 30. *Jubilaciones.*—En caso de jubilaciones, no podrán amortizarse los puestos de trabajo vacantes. Incluyendo éstos en Oferta Pública de Empleo del siguiente ejercicio presupuestario.

Al respecto las partes adquieren el compromiso para desarrollar durante la vigencia del convenio un estudio sobre las necesidades relacionadas con las jubilaciones. Y establecer, según viabilidad un cuadro de compensaciones económicas ante jubilaciones anticipadas.

Art. 31. *Trabajadores/as a tiempo parcial.*—Los/las trabajadores/as fijos/as con contratación por tiempo parcial y/o fijos/as discontinuos/as tendrán prioridad por orden de antigüedad a acceder a los puestos de trabajo de su categoría con jornada completa y/o carácter continuo en caso de existir vacantes.

Art. 32. *Formación.*—La comisión paritaria podrá organizar la asistencia a cursos de capacitación profesional para la adaptación de los/las trabajadores/as a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del/de la trabajador/a en su empleo, en supuestos de transformación o modificación funcional de los servicios. En ambos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará de tiempo de trabajo efectivo.

Cuando el Ayuntamiento decida que sea necesario algún curso de perfeccionamiento o de formación dentro de la jornada laboral, el/la trabajador/a que estimen deberá realizarlo tendrá la obligación de asistir a los mismos.

Capítulo 10

Salud laboral

Art. 33. *Salud laboral.*—El/los delegado/s de Prevención de Riesgos Laborales se ocuparán de la salud laboral y de velar por la óptima adaptación de cada trabajador/a a su puesto de trabajo. Trabajando para ello paritariamente con la Corporación.

Funciones:

- Promover el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene, así como tomar la iniciativa en todo tipo de acciones destinadas a mejorar las condiciones de salud en el trabajo.
- Inspeccionar los locales de trabajo, seguridad, orden, limpieza y cuantos factores de trabajo pudieran resultar nocivos para la salud, detectará deficiencias y propondrá soluciones.
- Procurar y dar medios necesarios para que todo/a trabajador/a esté informado/a de los riesgos laborales y de las medidas preventivas a observar para evitarlos.
- Vigilar las condiciones de salud y seguridad de los distintos locales de trabajo y vestuarios.
- Establecimiento de ropa de trabajo adecuada y medios de protección, tanto colectiva como individual, así como la elección de modelos y establecimiento de medidas de conservación.

Art. 34. *Ropa de trabajo.*—Figurará como Anexo II un cuadro de entrega de ropa de trabajo. Se establecerá un mínimo equipamiento según dicho Anexo. La Corporación acepta poseer estocaje suficiente, de tal manera que los/las trabajadores/as podrán entregar la ropa que no esté adecuada para la prestación del servicio y será automáticamente reemplazada por los Servicios del Ayuntamiento destinados a este fin.

Art. 35. *Reconocimientos médicos.*—Anualmente se realizará una revisión médica, excepto por “renuncia expresa” y por escrito

del/de la trabajador/a, a todos los/las trabajadores/as municipales, durante la jornada laboral. La comisión paritaria establecerá el tipo de reconocimientos que habrán de realizarse.

Art. 36. *Póliza de seguro de vida e incapacidad permanente.*—Durante el año 2005 se creará una póliza de seguro de vida y accidentes de todo el personal laboral de este Ayuntamiento. Se intentará por parte de la Corporación que esté contratado a 1 de enero de 2005.

Art. 37. *Derecho a defensa jurídica.*—En aquellos casos en que el/la trabajador/a, como resultado del normal desempeño de sus funciones en el trabajo, y sin que cause negligencia alguna, necesitara asistencia jurídica, el Ayuntamiento estará obligado a facilitársela de manera gratuita, respetándose la decisión personal del/de la trabajador/a para acogerse al presente artículo.

DISPOSICIONES FINALES

Interpretación.—El presente convenio a efectos de su aplicación y de la interpretación de sus normas, se considerará un todo indivisible.

ANEXO I

FONDO SOCIAL

El fondo social se constituye para atender situaciones de gastos extraordinarios y/o circunstancias especiales que económicamente resulten difíciles de afrontar.

Dado su carácter social, la aplicación del mismo deberá hacerse de forma progresiva para garantizar una distribución lo más justa y equitativa. Entendiéndose además que la ejecución del 100 por 100 del montante resultante habrá de ser realizada antes de la finalización de cada cierre anual contable y conforme a las disposiciones de la comisión paritaria.

Para el año 2005 se destinará la cantidad del equivalente al 1,5 por 100 de la masa salarial activa que se constituye como fondo de acción social. Para el ejercicio de 2006 el importe será del 1,8 por 100 y para el 2007 será del 2,2 por 100. En cualquier caso, cada año se garantiza un mínimo del 1 por 100 de la masa salarial total presupuestada, si éste fuera superior al montante de aplicar cada porcentaje pactado a la masa salarial activa.

Las partes firmantes estiman conveniente aclarar que el porcentaje efectivo de masa salarial, se refiere a la masa salarial activa. Y que en aquellos casos que se produzcan coberturas de plazas presupuestadas como vacantes, se habrá de recalcular y ajustar la nueva masa salarial activa y su montante total.

Entendiéndose además que la ejecución del 100 por 100 del montante resultante, según lo pactado, habrá de ser realizada antes de la finalización de cada cierre anual contable (período que va desde 1 enero a 31 de diciembre).

La gestión del fondo social la asumirá la comisión paritaria, estando facultada para tramitar las ayudas y administrar el fondo; así como de organizar y custodiar toda las copias de la documentación referente al fondo social. Asimismo, y dentro de los dos últimos meses de cada ejercicio, la mesa paritaria podrá establecer la fórmula más conveniente para asegurar la totalidad de la ejecución.

La comisión paritaria podrá requerir la presencia de técnicos, para que le asesore en todas las cuestiones que por su complejidad considere conveniente.

Serán beneficiarios todos/as los/las trabajadores/as, sus cónyuges e hijos incluidos en el ámbito personal de este II Convenio Colectivo.

A la vista del desarrollo económico del fondo social, todas las prestaciones actuales o futuras que vayan surgiendo, podrán ser sometidas a modificación, previa discusión en la comisión paritaria.

A las facturas presentadas se les aplicará el porcentaje establecido según el siguiente baremo:

- Grupo A: 50 por 100 (por asimilación a los grupos de la función pública).
- Grupo B: 60 por 100.
- Grupo C: 70 por 100.
- Grupo D: 80 por 100.
- Grupo E: 100 por 100.

Sin límite en su importe. Caso de que el total de las facturas presentadas superase el importe del fondo social será la comisión paritaria la que decidirá la forma más idónea de su reparto.

Ayudas adicionales

Ayuda por hijo (anual):

- Durante la Enseñanza Primaria o Educación Infantil impartida en centros de titularidad pública: 130 euros por cada hijo.
- Durante la enseñanza del Bachillerato, Formación Profesional o equivalente impartida en centros de titularidad pública: 180 euros por cada hijo.
- Durante la enseñanza universitaria impartida en centros de titularidad pública: 240 euros por cada hijo.

Modelo de factura y datos que debe comprender:

- Nombre de la empresa o profesional.
- CIF o NIF.
- Nombre y apellidos del beneficiario, constanding el NIF.
- Descripción de los trabajos realizados, precio unitario y total.
- IVA.

Fecha, firma y sello.

ANEXO II**CUADRO ROPA DE TRABAJO**

La comisión paritaria se encargará de elaborar un listado completo relacionando por colectivos que necesiten el vestuario de invierno y verano mínimo necesario para el normal desempeño del trabajo de los diferentes empleados públicos. Para lo cual se establece un plazo máximo de seis meses desde la plena vigencia del convenio para su estudio de la propuesta y su adhesión como Anexo al convenio.

ANEXO III**SOBRE CALENDARIOS**

Habrán de incluirse los calendarios pactados por servicios con hora de entrada y salida, reducciones de jornadas en fiestas locales, puentes, turnicidad, sábados y domingos, etcétera. En los Servicios municipales, en los que existan varios centros de trabajo, la inexistencia de actividades por programación, o por razones climatológicas no podrá generar deuda de tiempo de trabajo con el Servicio. Se podrá generar, al haber más efectivos disponibles, el reparto de las tareas a realizar en otros centros. Las horas realizadas como extras no podrán sustituir a las que por razones de programación o climatología no hayan podido realizarse. Igualmente, el personal que trabajando a turnos de lunes a domingo coincidiera alguna libranza de su turno con un día festivo, trasladará su libranza al inmediato día hábil posterior.

(03/16.160/05)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 3 de junio de 2005, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo del sector de "Masas y Patatas Fritas", suscrita por APECYP, CC OO Y UGT (código número 2802765).

Examinado el texto de la revisión salarial del convenio colectivo del sector de "Masas y Patatas Fritas", suscrita por APECYP, CC OO y UGT el día 18 de mayo de 2005, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicha revisión salarial 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 3 de junio de 2005.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

ACTA

En Madrid, siendo las dieciocho horas del día 18 de mayo de 2005, se reúnen en la sala de juntas de la Asociación Provincial de Empresarios de Churros y Patatas Fritas, sita en la calle Jordán, número 8, de esta capital:

Por Asociación Provincial de Empresarios de Churros y Patatas Fritas

Don José Luis Martín Ambite.
Don Félix Hernández Loarte.
Don César Collado González.
Don Carlos Franco Expósito.

Por UGT

Don Santos Ojeda Manzano.

Por CC OO

Don Juan José Cancho Fernández.

Ambas partes se reconocen capacidad legal para proceder a la regularización definitiva de las tablas salariales del convenio de "Masas y Patatas Fritas" de la Comunidad del año 2004, así como proceder a la revisión económica provisional de dicho convenio para el año 2005.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.º del vigente convenio colectivo sobre el aumento salarial para los años 2004 y 2005, se procede a efectuar su aplicación de la siguiente forma:

Los salarios correspondientes a 2004, junto con el plus de transporte (artículo 15) y bolsa de vacaciones (artículo 19), se incrementan en un 1,2 por 100.

1. Se adjuntan las tablas salariales definitivas actualizadas para el año 2004 (anexo I).

2. Plus de transporte (artículo 15): Queda fijado definitivamente en 26,70 euros.

3. Bolsa de vacaciones (artículo 19): Queda fijada definitivamente en 41,34 euros.

Los salarios correspondientes a 2005, junto con el plus de transporte (artículo 15) y bolsa de vacaciones (artículo 19), se incrementan en un 2 por 100.

1. Se adjuntan las tablas salariales provisionales para el año 2005 (anexo II).

2. Plus de transporte (artículo 15): Queda fijado provisionalmente en 27,23 euros.

3. Bolsa de vacaciones (artículo 19): Queda fijada provisionalmente en 42,17 euros.

En prueba de conformidad, firman la presente Acta y, sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión.

ANEXO I**TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2004**

Categorías	Mensual (euros)	Anual (euros)
Director de fabricación	806,00	12.090,00
Jefe de fabricación	722,76	10.841,40
Jefe de mantenimiento	630,77	9.461,55
Maestro obrador o encargado de taller .	645,38	9.680,70
Jefe de almacén	577,60	8.664,00
<i>Administrativos</i>		
Director administrativo	806,00	12.090,00
Jefe administrativo	722,76	10.841,40
Oficial administrativo de primera	650,90	9.763,50
Oficial administrativo de segunda	577,76	8.666,40
Auxiliar administrativo	577,76	8.666,40
Telefonista	577,76	8.666,40
Inspector de ventas	727,42	10.911,30