

- c) Objeto de la instalación: Suministrar energía eléctrica a los usuarios de la zona.
- d) Características principales y situación en coordenadas UTM:

Referencia centro	kVA máxima	Situación X UTM-Y UTM	
2007P1371 UCE1038	1 × 630	446780	4476376

De tipo interior, relación de transformación 15 kV/420 V y protección por ruptofuibles.

- e) Presupuesto total: 32.093,23 euros.

Lo que se hace público para que puedan ser examinados los proyectos de las instalaciones en esta Dirección General de Industria, Energía y Minas, sita en Madrid, calle Cardenal Marcelo Spínola, número 14, edificio F-4, y formular las alegaciones que se estimen oportunas en el plazo de veinte días a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

Madrid, a 4 de septiembre de 2007.—El Director General de Industria, Energía y Minas, Carlos López Jimeno.

(02/13.739/07)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 30 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón (personal laboral) (código número 2811872).

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón (personal laboral), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 28 de abril de 2006; 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 30 de agosto de 2007.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo para el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón ha sido negociado y firmado por los representantes sindicales de Comisiones Obreras (CC OO) y por la representación del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I

Ámbito del convenio

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente convenio colectivo establece y regula las condiciones de trabajo en todos y cada uno de los centros y servicios dependientes del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón.

Art. 2. *Ámbito de aplicación personal.*—El presente convenio colectivo regula las condiciones económicas y de empleo de los trabajadores laborales que prestan o presten servicios retribuidos por cuenta ajena en los centros de trabajo comprendidos en el artículo anterior y/o pertenezcan a la plantilla del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo:

- El personal de alta dirección de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (“Boletín Oficial del Estado” de 29 de marzo de 1995) y demás normas legales de aplicación.
- El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa o aquel incluido en los instrumentos excluidos por el artículo 3.1.d) del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas (“Boletín Oficial del Estado” de 21 de junio de 2000; corrección de errores, “Boletín Oficial del Estado” de 21 de septiembre de 2000).
- Los profesionales cuya relación con el Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón se derive de un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.
- Personal becario.
- El personal contratado en virtud de concesión de subvenciones, destinadas a la colaboración con las Corporaciones Locales de la Comunidad de Madrid, y a sus entidades dependientes o vinculadas, para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social.

Art. 3. *Vigencia y denuncia del convenio.*—La duración del presente convenio será del 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2008, adaptándose los acuerdos establecidos según se estipula en el articulado del presente convenio colectivo.

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente al de su completa publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID o en el plazo de un mes desde la fecha de adopción del acuerdo plenario de ratificación del Acuerdo, por el Pleno de la Corporación, debiendo adoptarse en la primera sesión plenaria que se celebre una vez llegado a un acuerdo la mesa general de negociación.

No obstante, sus efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2005, salvo en aquellas ayudas sociales, indemnizaciones por razón de servicio, gratificaciones y horas extraordinarias que ya se hubiesen percibido hasta el día de la firma del presente texto.

El presente convenio se considerará automáticamente denunciado el día 30 de noviembre de 2008, o anteriormente a esta fecha, por denuncia de cualquiera de las partes firmantes de este convenio.

Denunciado este convenio, y hasta tanto se logre acuerdo expreso sobre otro nuevo, se mantendrá en vigor su contenido normativo.

Anualmente podrá establecerse, de común acuerdo entre las partes, la negociación a efectos de convenir las revisiones a que hubiere lugar en los términos establecidos en el artículo 32 del capítulo III de la Negociación Colectiva y la Participación en la Determinación de las Condiciones de Trabajo de 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 (“Boletín Oficial del Estado” de 17 de junio de 1987).

Del presente convenio se dará traslado de una copia a cada empleado municipal, centros de trabajo, responsables políticos municipales y jefes de departamento/servicio, los cuales responderán de su aplicación en lo que respecta a sus atribuciones.

Para lo no previsto en este convenio, se estará a lo estipulado en la legislación vigente.

En el supuesto de que se declarase la nulidad de alguno de los aspectos contenidos en el presente convenio por el organismo competente deberá procederse a una nueva negociación de dichas cláusulas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio. En dicha negociación primará la voluntad de las partes que dieron lugar a la redacción declarada nula.

Se incorporarán al texto del presente convenio los cambios que se produzcan derivados de esta circunstancia.

Capítulo II

Órgano de vigilancia

Art. 4. *Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del acuerdo-convenio.*—1. Comisión de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación (en adelante CIVEA): Se creará una CIVEA del

convenio en el plazo máximo de quince días a contar desde el de la firma del mismo. La relación nominal de los miembros que la componen será comunicada por escrito al secretario de la comisión negociadora, en el plazo de quince días desde la mencionada firma.

2. Composición: La CIVEA es una comisión paritaria que estará compuesta por cuatro representantes de los trabajadores, designados por sindicatos, en proporción a la representación obtenida en las elecciones sindicales municipales, garantizándose en todo caso un miembro por cada sindicato con representación en el Ayuntamiento y por representantes de la Corporación en número no superior a cuatro. No obstante, los sindicatos legalmente constituidos en el Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón, sin representación en el comité de empresa, podrán asistir con voz pero sin voto.

Cada sindicato presente en la CIVEA podrá ser asistida en las reuniones por un asesor.

En el seno de la CIVEA se designará un secretario, que será el de la Corporación o funcionario en quien delegue.

3. Facultades: Con carácter general, y sin perjuicio de las facultades reconocidas en el articulado de este convenio, corresponde a la CIVEA:

- a) Interpretación de la totalidad del articulado, cláusulas y anexos del convenio.
- b) Vigilancia de lo pactado y de los plazos acordados.
- c) Facultad de conciliación previa y no vinculante en los problemas colectivos.
- d) Informe preceptivo y no vinculante, que se emitirá en el plazo de quince días, en materia de reclamaciones individuales o colectivas que afecten al contenido del convenio.
- e) Estudio de aquellas cuestiones que de forma expresa le encomiende la mesa de negociación para su posterior debate y aprobación por esta.
- f) Actualización y puesta al día de las normas del presente convenio, cuando su contenido resulte afectado por disposiciones legales o reglamentarias.
- g) Por delegación expresa de la mesa general de negociación, se podrá facultar a la CIVEA para incorporar al texto del convenio colectivo los acuerdos que en desarrollo de las previsiones comprendidas en el mismo pudieran producirse. En los casos en que proceda tales acuerdos se elevarán al Ayuntamiento Pleno para su aprobación.

Denunciado el convenio y hasta tanto sea sustituido por otro, la CIVEA continuará ejerciendo sus funciones, y la totalidad del contenido de este quedará prorrogado hasta que sea alcanzado el nuevo acuerdo.

4. Régimen de funcionamiento: La CIVEA elaborará sus propias normas de funcionamiento interno y su calendario de reuniones en función de lo establecido en el presente artículo.

La CIVEA se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre y con carácter extraordinario siempre que sea convocada con setenta y dos horas de antelación. Cuando exista un motivo urgente podrá convocarse con tan solo veinticuatro horas de antelación.

La convocatoria la realizará el presidente a petición de cualquiera de las partes.

Los asuntos a incluir en el orden del día de cada sesión, salvo los de carácter extraordinario, serán remitidos al secretario e incluidos en el orden del día de la primera convocatoria a realizar, siempre que sean recibidos por este con tres días de antelación a la fecha de la misma. En otro caso serán incluidos en el de la siguiente convocatoria.

Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de entre todos los miembros que la compongan.

5. Publicación de los acuerdos: La CIVEA tendrá la obligación de hacer públicos sus acuerdos en todas las dependencias municipales, cuando los acuerdos y propuestas afecten a cuestiones de interés general para los trabajadores del Ayuntamiento, respetando el derecho a la intimidad de los trabajadores afectados en dichos acuerdos.

Capítulo III

Estabilidad en el empleo e incompatibilidades

Art. 5. *Estabilidad en el empleo.*—De conformidad con el principio de estabilidad en el empleo, los contratos de trabajo comprendidos en este convenio se entenderán pactados por tiempo indefinido, salvo las excepciones legalmente establecidas.

Mensualmente se facilitará a los sindicatos firmantes del convenio, al comité de empresa y delegados de personal, por la Concejalía de Personal, razón de las altas y bajas habidas durante el período.

En el caso de que un juez resolviese un despido improcedente, el trabajador podrá optar entre la indemnización o la readmisión.

Cuando en alguno de los centros incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio concurran los supuestos previstos en los artículos 51 y 52.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón no hará uso de las medidas extintivas de contratos de trabajo allí contempladas, procediendo a la adscripción de los trabajadores afectados a otros centros o servicios del Ayuntamiento, previa consulta a las organizaciones sindicales firmantes de este convenio.

Art. 6. *Incompatibilidades.*—Al personal al servicio del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón se le aplicará el régimen de incompatibilidades previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (“Boletín Oficial del Estado” de 4 de enero de 1985).

Capítulo IV

Provisión de vacantes, selección y contratación

Art. 7. *Oferta de empleo público.*—7.1. La selección del personal laboral del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito, capacidad y haber superado la correspondiente convocatoria de acceso.

7.2. En aplicación de la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos (“Boletín Oficial del Estado” de 20 de julio), se negociará con los sindicatos a través de la mesa general de negociación lo referente a preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.

7.3. En la preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público se incluyen los siguientes aspectos:

- Concretar las vacantes de puestos y plazas de la oferta de empleo público.
- Concretar el porcentaje que se reserva a promoción interna en las convocatorias.
- Establecer los criterios de distribución entre los distintos grupos y escalas.
- La distribución de turnos, es decir, las plazas o puestos que se incluirán en turno libre y las que irán a turno de discapacitados y de promoción interna.

7.4. Con carácter previo a su inclusión en la Oferta de Empleo Público serán ofertadas en régimen de provisión interna las vacantes existentes.

7.5. La Oferta de Empleo Público se elaborará con anterioridad al día 31 de diciembre de cada año.

Art. 8. *Provisión de puestos de trabajo y promoción interna.*—8.1. Provisión de puestos de trabajo:

- 8.1.1. Los puestos de trabajo se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso que será el sistema normal de provisión, o de libre designación, de conformidad con lo que se determine en la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón, en atención a la naturaleza de sus funciones.
- 8.1.2. En los concursos de méritos se computarán los servicios prestados mediante nombramiento provisional o comisión de servicios a los puestos de trabajo objeto de los mismos.
- 8.1.3. La provisión y remoción de los puestos de trabajo por empleados públicos de este Ayuntamiento, a través de los sistemas antes mencionados, se regirán específicamente por lo establecido en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, o normativa que, en su caso, la sustituyese.

8.2. Periodicidad de provisión de puestos de trabajo:

- 8.2.1. Al menos, una vez al año, coincidiendo con el segundo semestre natural del mismo, se realizará un concurso general de provisión de los puestos de trabajo vacantes, en el que

obligatoriamente deberán concursar todos aquellos empleados públicos cuya adscripción sea provisional, así como todos aquellos que reuniendo los requisitos opten voluntariamente a ello.

8.2.2. De las convocatorias reguladoras de los concursos se dará cuenta previamente a la CIVEA.

8.3. Promoción interna:

8.3.1. La promoción profesional habrá de constituir un instrumento indispensable en un modelo avanzado de carrera, especialmente en el ámbito de una Administración desarrollada en su dimensión y en sus áreas funcionales.

Limitados los procesos selectivos de nuevo ingreso, la adaptación de la estructura profesional de la función pública deberá efectuarse, en buena medida, a través de los mecanismos y procesos de promoción.

La promoción interna consiste en el ascenso del personal laboral del grupo de clasificación inferior al grupo de clasificación inmediatamente superior o cambio de escala dentro del mismo grupo de clasificación.

Para el fomento de la promoción interna del personal del Ayuntamiento se ofertará al menos un número de plazas equivalentes al 100 por 100 de las necesidades existentes en la Corporación.

8.3.2. Ningún trabajador/a ascenderá a una categoría superior si no es en virtud del oportuno proceso selectivo de concurso, concurso-oposición u oposición. Por categoría superior se entenderá la que pertenezca a un grupo de clasificación superior. No tendrá la consideración de clasificación profesional el desempeño de puestos de trabajo que impliquen jefatura o mando, los cuales serán promovidos o removidos con arreglo a lo que, al respecto determina la vigente legislación de la función pública aplicable a los/as funcionarios/as de este Ayuntamiento.

8.3.3. Podrán acceder, por el sistema de promoción interna, los/as trabajadores/as que posean la titulación y requisitos establecidos en las bases de la convocatoria y tengan, al menos, una antigüedad de dos años como personal laboral en el grupo al que pertenezcan. En las pruebas de selección, este personal quedará exento de aquellas pruebas o materias que ya haya superado en el proceso selectivo por el que ingresó a la función pública.

La promoción se deberá basar en el esfuerzo profesional, el historial profesional y la carrera, y la formación y cualificación adquiridas, debiendo ser también objeto de consideración la antigüedad.

8.3.4. El mero desempeño de una categoría superior nunca consolidará la retribución ni la categoría profesional; la realización de trabajos de categoría superior o inferior responderá a necesidades excepcionales y perentorias; únicamente podrán desempeñarse funciones de categoría superior o inferior por resolución motivada de la Jefatura Superior de Personal, previo informe de la CIVEA.

8.3.5. Podrán efectuarse procesos de promoción interna, separados de los de ingreso, que se desarrollarán en convocatorias independientes, pudiendo autorizarse procesos específicos de promoción en el contexto de la ordenación global de los efectivos y de sus puestos de trabajo, con independencia de los procesos de promoción que se lleven a cabo con carácter general.

8.3.6. En materia de promoción interna será de plena aplicación lo establecido el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

Art. 9. *Promoción profesional.*—1. El grado personal:

- Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles.
- El Ayuntamiento determinará los intervalos que correspondan a cada Cuerpo o Escala.
- Todo trabajador posee un grado personal que corresponderá a alguno de los niveles en que se clasifiquen los puestos de trabajo.
- El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción. Si durante el tiempo en que el trabajador desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los trabajadores que obtengan un puesto de trabajo superior en más de dos niveles correspondientes a su grado personal consolidarán cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyesen, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al del puesto desempeñado.

Letra d) del número 1.º del artículo 21 redactada por la Ley 23/1988, de 28 de julio (“Boletín Oficial del Estado” de 29 julio), de modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

e) La adquisición y los cambios de grado se inscribirán en el Registro de Personal previo reconocimiento por la Alcaldía-Presidencia o Concejalía en quien delegue y órganos análogos de las demás Administraciones Públicas.

f) El grado personal podrá adquirirse también mediante la superación de cursos específicos u otros requisitos objetivos que se determinen por el Pleno de la Corporación. El procedimiento de acceso a los cursos y la fijación de los otros requisitos objetivos se fundarán exclusivamente en criterios de mérito y capacidad y la selección deberá realizarse mediante concurso.

Letra f) del número 1.º del artículo 21 redactada por la Ley 23/1988, de 28 de julio (“Boletín Oficial del Estado” de 29 julio), de modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

2. La garantía del nivel del puesto de trabajo:

a) Los/as trabajadores/as tendrán derecho, cualquier que sea el puesto de trabajo que desempeñen, al percibo al menos del complemento de destino de los puestos del nivel correspondiente a su grado personal.

b) Los/as trabajadores/as que cesen en un puesto de trabajo, sin obtener otro por los sistemas previstos en el artículo anterior, quedarán a disposición de Alcaldía-Presidencia, que les atribuirán el desempeño provisional de un puesto correspondiente a su Cuerpo o Escala.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, quienes cesen por alteración del contenido o supresión de sus puestos en las relaciones de puestos de trabajo continuarán percibiendo, en tanto se les atribuye otro puesto, y durante un plazo máximo de tres meses, las retribuciones complementarias correspondientes al puesto suprimido o cuyo contenido haya sido alterado.

c) El tiempo de permanencia en la situación de servicios especiales será computado, a efectos de consolidación del grado personal, como prestado en el último puesto desempeñado en la situación de servicio activo o en el que posteriormente se hubiera obtenido por concurso.

Número 2.º del artículo 21 redactado por la Ley 23/1988, de 28 de julio (“Boletín Oficial del Estado” de 29 julio), de modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

d) En ningún caso se podrá alcanzar el nivel correspondiente al grupo superior. El nivel máximo correspondiente al grupo A es 30 y en el supuesto de cambio de grupo los niveles del complemento de destino, se ajustarán como mínimo a la siguiente escala:

GRUPO DE ADSCRIPCIÓN	COMPLEMENTO DE DESTINO
A	24
B	22
C	18
D	16
E	12

Art. 10. *Sistema de selección y convocatorias.*—Los requisitos de acceso y sistemas de selección del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón serán los establecidos en el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, o normativa autonómica o estatal que en su día sustituya a esta.

Una vez elaboradas las bases, previo a su aprobación por la Alcaldía-Presidencia o la Junta de Gobierno Local, en su caso, se trasladarán al comité de empresa para que emita informe favorable o desfavorable de las mismas.

Art. 11. *Movilidad funcional*.—Se estará a lo previsto en el artículo 39 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Cuando esta movilidad sea entre distintos departamentos, se dará conocimiento previo y por escrito, al comité de empresa, de todo lo concerniente al traslado. El informe reflejará las causas que motivan el traslado, departamentos a los que se refiere, funciones a desarrollar, jornada de trabajo, horario, filiación de los trabajadores afectados y demás motivaciones por las que fuere necesario y conveniente el traslado.

Capítulo V

Organización y dirección del trabajo

Art. 12. *Trabajos de superior e inferior categoría*.—12.1. Trabajos de superior e inferior categoría:

- 12.1.1. La realización de trabajos de categoría superior e inferior responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible, debiendo ser notificada al interesado por escrito esta circunstancia.
- 12.1.2. La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de categoría superior no excederá de seis meses. Transcurrido este plazo, se convocará mediante el procedimiento que corresponda convocatoria de ascenso para cubrir, de forma definitiva, el puesto superior, excepto en los casos en que la realización de estos trabajos se deba a ausencia temporal del titular. Podrá renovarse la situación por un nuevo período cuando la vacante haya sido comprometida para su provisión definitiva y el proceso de cobertura exceda de los seis meses señalados en el primer párrafo del presente artículo. Los puestos de trabajo vacantes provisionalmente a causa del desempeño de funciones superiores por sus titulares se cubrirán por contratación de interinidad con referencia al titular sustituido y la causa de la sustitución, siendo su período de vigencia el del ejercicio de funciones superiores del titular. Será exigible a los trabajadores que vayan a realizar funciones de categoría superior estar en posesión de la titulación exigida para su desempeño o, en su caso, de la experiencia profesional exigida en los procesos selectivos correspondientes.
- 12.1.3. El mero desempeño de una categoría superior nunca consolidará el salario ni la categoría superior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores. El único procedimiento válido para consolidar una categoría superior es superar un proceso selectivo de promoción interna.
- 12.1.4. Para la adscripción de un trabajador a un puesto de superior categoría se hará mediante un procedimiento interno de concurso de méritos para su provisión por comisión de servicios. Será necesario el informe previo del comité de empresa. En todo caso, el Ayuntamiento abonará la diferencia salarial complementaria.
- 12.1.5. Si por necesidades imprevisibles el Ayuntamiento precisara destinar un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría profesional. Se notificarán las circunstancias que dieron lugar a su adopción, así como la temporalidad de la situación, que nunca será superior a un mes, y se dará traslado de dicho escrito al trabajador afectado y al comité de empresa. El trabajador afectado no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior en el plazo mínimo de un año natural desde que puso fin a la mencionada situación.

12.2. Organización del trabajo:

- 12.2.1. La organización del trabajo es potestad exclusiva del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las jefaturas de las distintas unidades orgánicas de los ámbitos administrativos afectados por este convenio, bajo la dependencia última de la Presidencia de la Corporación, como Jefatura

Superior de Personal, la cual podrá tomar las decisiones que estime convenientes.

- 12.2.2. Las decisiones del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón que, en base a la potestad de autoorganización que le es propia, puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio o de las consideradas sustanciales serán objeto de tratamiento ante la mesa general de negociación, en especial aquellas que comporten el cese en la prestación de servicios cuando afecten específicamente al personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio.

Capítulo VI

Jornada, vacaciones

Art. 13. *Jornada de trabajo*.—1. Con carácter general, la jornada ordinaria de trabajo tendrá un promedio semanal de treinta y cinco horas en todos los centros de trabajo indicados en este convenio.

2. El horario de entrada al trabajo tendrá una cortesía de cinco minutos al día no acumulables.

3. Flexibilidad horaria: Será de aplicación a todo el personal laboral que preste servicio en oficinas, que lo hubiera solicitado y no esté sometido a horario de turnos.

La duración máxima de la jornada de trabajo será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo.

La parte principal de horario, llamado tiempo fijo o estable, será de veinticinco horas semanales de obligada presencia, a razón de cinco horas, de lunes a viernes, a realizar entre las 9:00 y las 14:00 horas.

La parte variable del horario, o tiempo de flexibilidad del mismo, se podrá cumplir entre las 7.30 y las 18.00 horas, de lunes a jueves, y entre las 7.30 y las 15.00 horas, los viernes, de acuerdo con los criterios establecidos en cada departamento o servicio.

4. El personal laboral que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrá dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios propios del puesto de trabajo.

El personal acogido a este régimen de flexibilidad horaria no tendrá derecho a percibir compensación económica alguna.

5. Todos los trabajadores con jornada continuada no inferior a siete horas diarias afectados por este convenio tendrán derecho a una pausa de treinta minutos, que se computará como trabajo efectivo.

Los trabajadores que con carácter ordinario su jornada de trabajo sea de ocho horas diarias tendrán derecho a disfrutar de una pausa, por un período de cuarenta minutos, que se computará como trabajo efectivo.

Esta interrupción con carácter general deberá efectuarse entre las 10.00 y las 12.00 horas, en turno de mañana, y entre las 18.00 y las 20.00 horas, siendo el jefe del servicio o responsable de la unidad el encargado de organizar los correspondientes turnos.

El personal que tenga asignado turno de noche tendrá derecho a disfrutar de dos pausas de veinte minutos cada una de ellas.

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

7. Los/as trabajadores/as que, por unas u otras causas, hayan sido contratados específicamente para jornadas inferiores a la pactada en el apartado 1 del presente artículo estarán a lo dispuesto en sus correspondientes contratos.

8. La jornada tenderá a ser continuada. Cualquier modificación del tipo de jornada se negociará en mesa general de negociación.

9. Jornada de verano: Durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, ambos inclusive, y los días laborales de la semana de fiestas patronales, se podrá realizar una jornada intensiva de trabajo, que podrá ser la siguiente:

- Para el personal sujeto al horario general, la jornada será de treinta horas semanales, pudiendo realizar una jornada intensiva de trabajo de seis horas continuadas a desarrollar entre las 7.00 y las 15.00 horas, de lunes a viernes.
- Para el personal sujeto a un horario inferior al general, la reducción de jornada será proporcional a la jornada realizada.

— Aquellos trabajadores que, por necesidades del servicio, no les fuera aplicada esta reducción, serán compensados en tiempo libre a su elección, por el mismo cómputo de horas.

El tiempo de reducción de jornada computará, a todos los efectos, como trabajo efectivo.

10. Con carácter excepcional y personal podrá tenerse en cuenta, previa acreditación, el régimen de horario flexible para casos singulares, teniendo en cuenta especialmente la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral.

Art. 14. *Vacaciones*.—1. Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de un mes natural o de veintitrés días laborables 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, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

El empleado que quiera disfrutar sus vacaciones por días hábiles deberá consignar en su petición los días hábiles solicitados.

2. Asimismo, y a efectos de determinar el período computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del empleado público, tales como enfermedad o accidente, así como aquellas otras derivadas del disfrute de licencias a que se refieren los artículos 71 y 72 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964, o los permisos recogidos en el artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto computarán como servicios efectivos. El período de cómputo, a efectos de cálculo del derecho de disfrute de vacaciones, será el año natural.

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

- 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.

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

4. Los/as empleados/as públicos tendrán derecho a disfrutar como mínimo dos períodos de los referidos en el párrafo primero de este artículo entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, a iniciativa de estos.

5. En el caso de acumulación de peticiones en un mismo período, las vacaciones se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, se establezca entre el servicio y el/la trabajador/a. De no ser posible, primará el criterio de antigüedad, entendiendo esta desde la antigüedad en el servicio, con rotación para años sucesivos.

6. Cada servicio remitirá antes del 1 de mayo el plan anual de vacaciones a la Concejalía de Personal, para su control.

7. Asimismo, se comunicarán todas las modificaciones que se efectúen en dichos planes de vacaciones.

8. Si durante el disfrute de las vacaciones el/la trabajador/a padeciese una situación de incapacidad temporal dictaminada por la Seguridad Social, no se computará a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiere durado esta situación.

9. Será condición inexcusable la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que esta se produzca, o justificante expedido por el médico de desplazado de la Seguridad Social.

10. El/la trabajador/a deberá incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista al finalizar las vacaciones, de no continuar en situación de incapacidad temporal.

11. Los días que hubiere durado la incapacidad temporal se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezca el servicio y el/la trabajador/a, sin que pueda significar modificación en el calendario establecido para otro/a trabajador/a.

12. Los turnos de vacaciones se planificarán de forma que quede garantizada la prestación de los servicios.

13. En el caso de baja por maternidad, la trabajadora podrá comenzar las vacaciones el mismo día de la reincorporación.

14. Si por razones del servicio se obligara a un/a trabajador/a a suspender su período vacacional, una vez que estuviese aprobado, será compensado con tres días hábiles más a disfrutar como asuntos

propios. También tendrán dicha compensación los trabajadores que se vean obligados a fraccionar su período vacacional cuando lo soliciten por mes natural, pero nunca cuando lo soliciten por días hábiles.

15. En el caso de incapacidad temporal previa a las vacaciones anuales, estas se disfrutarán terminada dicha incapacidad, dentro del año natural y hasta el 30 de enero del año siguiente.

16. Para aquellos/as trabajadores/as que presten servicio en centros educativos, los períodos vacacionales descritos en el artículo 14.1 y 14.3, coincidirán con los correspondientes períodos vacacionales del curso escolar.

Art. 15. *Calendario laboral*.—En el ámbito del Ayuntamiento se negociarán con los representantes de los/as trabajadores/as los calendarios laborales. En dichos calendarios laborales, que habrán de respetar el marco establecido en el presente convenio, se efectuarán las oportunas especificaciones de las materias reguladas en el mismo.

Los calendarios laborales regularán, como mínimo, los siguientes extremos:

- Distribución diaria de la jornada laboral.
- Descanso semanal.
- Turnos de trabajo.
- Horarios de trabajo.
- Vacaciones.
- Días de libranza.

7. En todos los casos, y a los efectos de ajustar el número de días de trabajo al año con el promedio semanal, los días de descanso adicional que deban disfrutarse se concretarán en los calendarios laborales.

8. Compensación en tiempo libre de los días 24 y 31 de diciembre cuando estos sean sábado o domingo.

Los horarios se acomodarán a las necesidades del servicio, respondiendo al criterio de facilitar la atención al ciudadano, previa negociación con la representación de los/as trabajadores/as.

La negociación de calendarios u horarios se realizará para todos los servicios entre el 1 de noviembre y el 1 de diciembre del año anterior, siendo competencia de la mesa general de negociación la ratificación de todo acuerdo referente a esta materia, con anterioridad al comienzo del correspondiente año natural.

Capítulo VII

Permisos, licencias y excedencias

Art. 16. *Permisos retribuidos*.—Todos/as los/as trabajadores/as vinculados/as por este convenio, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de los siguientes permisos y licencias:

1. Once días laborables por razón de matrimonio. De celebrarse este fuera del municipio habitual del trabajador/a podrá disfrutar hasta dos días laborables más sin sueldo.

2. En caso de fallecimiento de un familiar, accidente o enfermedad grave, se dispondrá de los siguientes días, según el grado de consanguinidad o afinidad:

- Primer grado: Siete días hábiles.
- Segundo grado: Cinco días hábiles.
- Tercer grado: Un día hábil, si es en la Comunidad de Madrid, y uno más si es fuera de ella.

Se concederá permiso por accidente o enfermedad cuando sea acreditada por médico competente. Dicho permiso podrá ser concedido cada vez que se acredite una nueva situación de enfermedad.

3. Cinco días hábiles por nacimiento, acogimiento o adopción, si es dentro de la Comunidad de Madrid, y seis días hábiles si el hecho se produce fuera de la Comunidad.

4. En caso de hospitalización de familiar:

- Primer grado:
 - Si esta es de tres días o más: Siete días hábiles.
 - Si esta es menor de tres días: Cinco días hábiles.
- Segundo grado: Dos días hábiles.

5. En caso de intervención quirúrgica o enfermedad sin hospitalización de un familiar:

- Primer grado: Dos días hábiles.
- Segundo grado: Un día hábil.

6. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, el día de su celebración.

A estos efectos se entenderán estos exámenes o pruebas en aquellos estudios oficiales que se detallan a continuación:

- Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Módulos Profesionales II y III, Bachillerato, y cursos de Acceso a la Universidad.
- Estudios universitarios (medios y superiores).
- Cursos impartidos por centros oficiales de formación, siempre que estos cursos a su finalización tengan una prueba definitiva de aptitud. Estos cursos tienen que tener relación directa con la profesión a la que pertenece el trabajador.
- Concurrencia a exámenes o pruebas selectivas de oposiciones convocadas por cualquier Administración Pública.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

8. Dos días hábiles por traslado del domicilio habitual.

9. Un día por matrimonio de familiares hasta tercer grado, en la fecha de celebración del acontecimiento. Asimismo se dispondrá del día de celebración de bautizos y comuniones de hijos.

10. Por el tiempo indispensable para acompañar a familiares de primer grado a consultas o revisiones médicas.

11. Los/as trabajadores/as que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

El personal en turno de noche tendrá derecho a las licencias del mismo modo que el resto de turnos. En su caso, los trabajadores podrán optar a la utilización de estos permisos, durante su jornada anterior o posterior al hecho causante. Los permisos mencionados en los puntos 6 y 10 para el personal de turno de noche se traducirán en una dispensa de dos horas a la finalización de la jornada, siempre que las necesidades del servicio lo permitan salvo que la citación estuviese programada para las horas posteriores a las doce y treinta del mediodía.

A efectos de lo dispuesto en este artículo:

- Se asimilará al matrimonio la convivencia de hecho acreditada legalmente.
- El cónyuge o pareja de hecho tendrá el tratamiento que corresponda a los familiares de primer grado.
- Todos los grados mencionados son tanto de consanguinidad como de afinidad (ver Anexo).

Art. 17. *Días de asuntos particulares.*—Nueve días hábiles por cada año natural por asuntos particulares. Como norma general, únicamente, tres de estos días se podrán acumular a las vacaciones, salvo que las necesidades del servicio lo permitan.

El trabajador/a podrá disfrutar de estos días a su conveniencia, sin perjuicio de las necesidades del servicio, previa autorización del jefe o responsable de la unidad y el visto bueno del concejal-delegado del Área de Personal.

La solicitud para el disfrute de estos días deberá cursarse con un mínimo de cuarenta y ocho horas. Por otro lado, se le deberá comunicar al trabajador que está autorizado con veinticuatro horas de antelación por la Concejalía de Personal.

Los días por asuntos particulares podrán ser disfrutados a lo largo de todo el año natural y el mes de enero siguiente.

Los/as trabajadores/as que no hubiesen completado el año natural de servicio en el Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón, les corresponderá la parte proporcional de dichos días.

Art. 18. *Días debidos.*—Aquellos días de asuntos particulares que no fueran disfrutados en el año, por necesidades del servicio, y siempre previa petición del trabajador por escrito dirigido al jefe o responsable del servicio correspondiente antes de la finalización del plazo de disfrute de estos, el cual deberá emitir informe favorable al respecto y será remitido a la Concejalía de Personal y comunicado al empleado público serán acumulables de tal forma que podrán ser disfrutados por el trabajador en años sucesivos.

Art. 19. *Reducción de jornada por razón de guarda legal y licencias sin sueldo.*

- a) Reducción de jornada por razón de guarda legal. Los/as trabajadores/as, que por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, anciano o un dismi-

nido físico o psíquico, que no desempeñen ninguna otra actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de su jornada de trabajo, con una reducción proporcional del salario, de hasta la mitad de la duración de aquella.

También podrán solicitar la reducción de jornada en las mismas condiciones señaladas en el párrafo anterior, los/as trabajadores/as de este Ayuntamiento, en casos debidamente justificados, basados en la incapacidad física o psíquica de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan con el/la trabajador/a.

La Concejalía de Personal acordará con los representantes de los/as trabajadores/as las medidas que resulten necesarias para mantener la adecuada prestación de los servicios, procediendo, en su caso, a la contratación de personal.

- b) Licencias sin sueldo. Podrán concederse licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

Art. 20. *Permisos de carácter excepcional.*—Los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio podrán disfrutar de un permiso de carácter excepcional siempre que existan las causas y condiciones siguientes:

Causas:

- a) Fuerza mayor.
- b) Enfermedad o accidente muy grave de familiares de primer grado, que exijan una atención que no pueda prestar otra persona o institución, siempre que hayan agotado los días de permiso contemplados en el epígrafe 4 del artículo 16 de este convenio colectivo.

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

Prórroga: Transcurrido el período anterior y habiendo sido utilizados los permisos descritos en los artículos 14, 16, y 17 del presente convenio, se estudiará por el Ayuntamiento y representantes, la posibilidad de prórroga de la situación, atendiendo a las circunstancias personales, familiares y económicas del trabajador y las previsibles soluciones al caso.

Remuneración: El/la trabajador/a percibirá el 100 por 100 del salario real, durante toda la duración del permiso excepcional y sus prórrogas.

Art. 21. *Licencias especiales y condiciones de trabajo en los supuestos de maternidad y paternidad.*—La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Se concederán permisos a las trabajadoras por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

Asimismo, se concederán permisos por el tiempo indispensable para la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación en los centros asistenciales de la Seguridad Social o reconocidos oficialmente, siempre y cuando se acredite que dichos centros no cuenten con horario de asistencia fuera de la jornada de trabajo de la trabajadora o trabajador.

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.

Las trabajadoras del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón tendrán derecho a una licencia retribuida como consecuencia de la suspensión de la relación laboral por maternidad de una duración de

ciento veintidós días, que se ampliará en los supuestos de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de la licencia se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de licencia.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de disfrute simultáneo de período de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los ciento veintidós días previstos anteriormente o de los que correspondan en caso de parto múltiple.

Los trabajadores, padre o madre, tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral ordinaria en una hora diaria sin reducción de haberes para el cuidado y atención de hijos menores de doce meses. En el supuesto de trabajar ambos en el Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón solo la podrá disfrutar uno de ellos. Si uno de los dos trabaja en otra empresa, el/la trabajador/a del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón para poder disfrutarla deberá acreditar que el otro no disfruta esta reducción.

Esta reducción de la jornada laboral, y siempre a petición del trabajador/a y previo acuerdo entre trabajador/a y Corporación, podrá ser acumulada y disfrutada en días, que podrán añadirse a los correspondientes por la licencia maternal.

Se establece la concesión de diez días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre, a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de ciento veintidós días, que se ampliará en dos semanas más en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la licencia será asimismo de ciento veintidós días en los supuestos de adopción o acogimiento de mayores de seis años de edad cuando se trate de menores de edad discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En caso de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los ciento veintidós días previstos en el párrafo anterior.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, los/as trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo en este período exclusivamente retribuciones básicas.

Art. 22. *Excedencias*.—1. Por cuidado de familiares: Se estará a lo dispuesto en el artículo 29, apartado 4, de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de hasta dos años de excedencia con reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En el caso de que dos o más trabajadores del Ayuntamiento generasen el derecho a este tipo de excedencia por el mismo sujeto causante, el disfrute de la misma por aquellos no podrá llevarse a cabo de forma simultánea cuando ello repercuta negativamente en la prestación del servicio. En este supuesto, el disfrute de la exceden-

cia deberá realizarse de modo sucesivo por los trabajadores, si se mantienen las causas que dan derecho a la misma.

2. *Voluntarias y forzosas*: Para este tipo de excedencias se estará a lo dispuesto en los capítulos VI y VIII del Real Decreto 365/1995 y la Ley 1/1986 de la Función Pública de la Comunidad de Madrid.

Capítulo VIII

Sistema retributivo

Art. 23. *Antigüedad*.—A partir del día 1 de enero de 2008, se reconocerá un complemento de antigüedad, constituido por una cantidad fija de 45 euros mensuales, que se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años continuados de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este convenio.

El 1 de enero de 2007 se llevará a cabo un primer paso en el que los/as trabajadores/as clasificados en los grupos profesionales D y E percibirán en concepto de antigüedad la cantidad fijada para los/as trabajadores/as clasificados en el grupo profesional C. Un segundo paso se realizará el 1 de enero de 2008 donde todos los grupos profesionales pasarán a percibir en concepto de complemento de antigüedad la cantidad acordada en el párrafo anterior.

El reconocimiento de los años de servicio en la Administración Pública se realizará a los empleados públicos del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón siguiendo el criterio de igualdad, por lo que se acuerda la percepción de una compensación económica a percibir en catorce pagas, correspondiente a cada tres años de servicio en la Administración, que, sumado a la cantidad que según el párrafo anterior se tiene reconocida por Ley, totalizará la misma cuantía económica por antigüedad para todos los empleados públicos.

Para el cómputo de la antigüedad a efectos de aumentos periódicos se tendrá en cuenta el tiempo de servicio prestado en la Administración Pública, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el/la trabajador/a haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus centros de trabajo, licencia o baja transitoria por accidente o enfermedad. Igualmente será computado el tiempo de excedencia especial por nombramiento de cargo público o sindical, así como el de prestación de servicio militar profesional. También se reconocerán como antigüedad los servicios previos en cualquier Administración Pública del Estado.

El período de prueba para el personal laboral temporal que pase a ocupar plaza de plantilla fija en el Ayuntamiento será computado a los efectos del presente artículo.

Art. 24. *Incremento retributivo*.—El incremento retributivo aplicable a los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón para los años 2005, 2006, 2007 y 2008 será el fijado con carácter general para los/as funcionarios/as públicos por la Ley de Presupuestos Generales del Estado correspondiente a cada año. Este incremento será de aplicación a las cantidades reflejadas en el presente convenio, excepto las descritas en el artículo 28.

Art. 25. *Pagas extraordinarias*.—Las pagas extraordinarias, que serán de dos al año, cada una de ellas equivalentes a una mensualidad ordinaria, según importes aprobados en el presupuesto general de este Ayuntamiento.

Las pagas extraordinarias serán proporcionales si la prestación del servicio a la fecha de su devengo es inferior a un año.

Art. 26. *Programa de productividad*.—Se elaborará durante el año 2006 un programa de productividad para todos los empleados municipales, donde se establezcan los criterios de asignación para su aplicación en el año 2007.

En el caso que no se elaborase el citado programa de productividad, se establecerá una bolsa de horas con las siguientes condiciones:

1. Se establecerá una bolsa de horas con el fin de atender las diferentes necesidades y servicios municipales de cualquier índole, ya sean en fines de semana, festivos o períodos de tiempo no comprendidos dentro de la jornada laboral ordinaria de los/as trabajadores/as.

2. Se hará una distribución de esta bolsa de horas de forma igualitaria entre todos/as los/as trabajadores/as integrantes del departamento al cual sea necesario la realización de estos servicios a prestar. Para el reparto de esta bolsa de horas se confeccionará un cuadrante en el que figurarán la relación nominal de los/as trabajadores/as que de forma voluntaria se adscriban a la bolsa de horas.

3. La Concejalía de Personal pasará un informe al comité de empresa, en el que se detallará el número de horas realizadas por cada trabajador/a y el departamento al que se encuentra adscrito. Este informe tendrá una periodicidad mensual.

Art. 27. *Horas extraordinarias.*—Cuando las necesidades extraordinarias de los servicios lo exijan podrán cubrirse las mismas mediante trabajos especiales fuera de la jornada laboral, que serán remuneradas de la siguiente forma:

Tendrán un incremento del 120 por 100 sobre el precio/hora para cada categoría, cuando se trate de horas realizadas en días laborales. Cuando se trate de la realización de horas festivas o nocturnas (de veintidós horas a siete horas), estas tendrán un incremento del 135 por 100 sobre el precio/hora establecido para cada categoría. En el caso de que se den ambas condiciones simultáneamente, es decir, festiva y nocturna, estas se incrementarán en el 150 por 100 sobre el precio/hora establecido para cada categoría.

El número de horas extraordinarias para cada trabajador/a no podrá superar las ochenta horas anuales, teniendo en cuenta lo señalado en el párrafo siguiente.

No se tendrá en cuenta, a efectos del cómputo de horas extraordinarias, ni a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria, las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros, u otros daños extraordinarios y urgentes, o para cubrir servicios de primera necesidad sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias, es decir, con la aplicación de los porcentajes expresados en el párrafo 2.º de este artículo.

Para su realización se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias y criterios: Realización por el personal teniendo en cuenta la concordancia con los trabajos que habitualmente realiza el/la trabajador/a y de menor a mayor el número de horas realizadas, voluntariedad, a propuesta del jefe de servicio y teniendo en cuenta la especialización.

La Concejalía de Personal comprobará mensualmente el número de horas extraordinarias realizadas por cada trabajador/a; esta información deberá ser remitida, con la misma periodicidad, a los delegados de personal, quienes también deberán ser informados cuando surja la necesidad de horas, previamente, salvo en los casos determinados en el párrafo 4.º de este artículo.

$$\text{Precio/hora} = \frac{[\text{salario base} + \text{complementos (específico y destino)}] \times 14}{\text{número de horas anuales netas}}$$

TIPO HORA	FORMULA CALCULO
Hora extra día laborable	Incremento del 120% al precio/hora
Hora extra nocturna o festiva	Incremento del 135 % al precio/hora
Hora extra nocturna y festiva	Incremento del 150 % al precio/hora

El pago de las horas extraordinarias realizadas deberá ser abonado en un plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de comunicación de su realización a la Concejalía de Personal. Aunque por norma general se procurará que sean abonadas en el mes siguiente de su realización.

Transcurrido el plazo máximo para su abono, los dos meses, a solicitud del trabajador se concederá anticipo a cuenta del valor de las mismas.

El/la trabajador/a municipal que realice horas extraordinarias podrá optar entre su compensación económica o en tiempo de descanso a su elección. En el supuesto de que se optara por el tiempo de descanso se tendrá derecho a dos horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada en días de lunes a viernes, exceptuando las realizadas en horario nocturno, las cuales tendrán una compensación de tres horas por cada una. Las realizadas en días festivos tendrán igualmente derecho a tres horas de descanso por cada hora extraordinaria trabajada, ampliándose a cuatro horas de descanso si además de festiva también fueran realizadas en horario nocturno. Se podrá acumular este tiempo de descanso hasta constituir jornadas completas que se podrán sumar a los períodos de descanso.

Art. 28. *Indemnizaciones por razón de servicio.*—Cuando por razón del servicio el/la trabajador/a haya de efectuar desplazamientos a localidad distinta de Villaviciosa de Odón devengarán las siguientes indemnizaciones:

1. Dieta: Corresponderá el abono de los gastos derivados de la realización del servicio, como gastos de alimentación, transporte, kilometraje, teléfono, etcétera, teniendo en consideración las cuantías establecidas en el Real Decreto 462/2002, sobre Indemnizaciones

por Razones de Servicio, las cuales podrán ser ampliadas cuando las circunstancias de los hechos así lo justifiquen.

2. Gastos de viaje: Es la cantidad que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte por razón de servicio. Cuando por razones del servicio se autorice al trabajador el uso de vehículo propio para los desplazamientos profesionales se percibirá la cantidad de 0,25 euros/kilómetro.

3. Asistencia a juicios: Las comparecencias de los trabajadores municipales ante los Juzgados u otros organismos oficiales como consecuencia de su actuación profesional, si se produjesen fuera de su jornada laboral, serán compensadas con el abono del coste/día de cada trabajador/a, según sus retribuciones mensuales.

Si se diera la circunstancia de tener que comparecer en más de una ocasión en el mismo día y en horario correspondiente a distintos turnos de trabajo de los establecidos en el calendario laboral, se abonará lo correspondiente a dos jornadas de trabajo.

Capítulo IX

Formación

Art. 29. *Derecho a la formación.*—Para facilitar la formación y promoción profesional, el personal laboral por este convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos realizados por las Administraciones Públicas, u organizados por la FMM, sindicatos, u otros organismos análogos.

Asimismo, el Ayuntamiento promoverá la realización de acciones formativas que garanticen el adecuado nivel de preparación y conocimientos del conjunto de personal a su servicio.

Art. 30. *Comisión de formación.*—Se constituirá una comisión de formación integrada por los representantes del Ayuntamiento, sindicatos y técnicos que se designen, los cuales elaborarán un plan de formación adaptado a las necesidades del empleado público de la Corporación.

Por la comisión de formación se elaborarán igualmente las normas reguladoras para la asistencia a los cursos de formación.

Igualmente, anualmente, y en los plazos adecuados, elaborar un plan de formación continua para la solicitud de la correspondiente subvención económica.

Se establecerá los procedimientos adecuados para que por un lado se concilie el derecho a la formación de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón con la necesaria cobertura de los servicios que prestan y, por otro, se compute como jornada efectiva de trabajo la presencia en dichos cursos formativos.

La comisión de formación previo informe del jefe o responsable de unidad correspondiente podrá determinar los cursos de asistencia obligatoria cuando su contenido sea imprescindible para el desarrollo del puesto de trabajo por el personal afectado.

Estos cursos obligatorios se realizaran en jornada laboral, si ello no fuese posible se acordará con los/as trabajadores/as afectados las oportunas compensaciones.

La comisión de formación se reunirá al menos una vez al mes estableciéndose para ello lugar, día y hora de reunión.

Art. 31. *Permisos de formación.*—De conformidad con lo previsto en el Acuerdo Administración Pública-Sindicatos, todo el personal laboral del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón tiene derecho a la concesión de cincuenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando los mismos se convoquen por organismo distinto al del Ayuntamiento.

El contenido de estos cursos de perfeccionamiento profesional tendrá que estar directamente relacionado con el puesto de trabajo o carrera profesional.

Una vez usado el crédito horario para formación indicado en el primer párrafo del presente artículo, se concederá en tiempo libre a elección del trabajador el tiempo invertido en la realización de los siguientes cursos:

Cursos de interés municipal, que serán los elegidos por la Administración y se compensarán con el 100 por 100 del tiempo invertido en su realización y las indemnizaciones correspondientes.

Cursos de interés concurrente, que serán los elegidos por el/la trabajador/a municipal y que tengan relación directa con el puesto de trabajo y la calidad del servicio que se presta; estos cursos se compensarán con el 50 por 100 del tiempo invertido en su realización y las indemnizaciones correspondientes.

Cursos de interés privado, que serán los realizados en centros de formación y en los que únicamente exista un interés particular por parte del trabajador/a; estos se compensarán con el 25 por 100 del tiempo invertido en su realización.

Asimismo, se podrá conceder un permiso no retribuido de una duración máxima de seis meses para asistir a cursos de perfeccionamiento profesional, relacionados o no con la función pública. Se podrá ampliar hasta doce meses para la realización de un curso académico.

Art. 32. *Dietas para formación.*—A todo el personal que asista a cursos de perfeccionamiento profesional que sean de los clasificados como de interés municipal o interés concurrente les será de aplicación el abono de la cantidades establecidas en el Real Decreto 462/2002, sobre Indemnizaciones por Razón del Servicio, y los gastos de viaje correspondientes si hiciese uso del vehículo particular para desplazarse al lugar de celebración en caso de no ser Villaviciosa de Odón. En el caso de cursos de interés concurrente se abonará media dieta.

Art. 33. *Carné de conducir.*—El Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón procederá al abono del 50 por 100 de los gastos de renovación de carné de conducir a aquellos/as trabajadores/as municipales que dentro de sus funciones en el puesto de trabajo tengan o puedan tener establecidas la de conducir vehículo municipal.

Art. 34. *Fondos para la formación municipal.*—En los diferentes presupuestos municipales se incluirá anualmente una partida destinada a la formación municipal que al menos tendrá que ser igual a la concedida, el año anterior, por el Ministerio de Administraciones Públicas para el plan de formación continua presentado por el Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón.

Capítulo X

Beneficios sociales

Se creará una comisión de acción social que elaborará un plan de acción social con el que a su entrada en vigor se derogará todo el modelo que se esté utilizando hasta ese momento. Mientras tanto la acción social se regirá por lo estipulado en los artículos siguientes.

Art. 35. *Ayudas sociales.*—Todo el personal laboral fijo tendrá derecho a percibir las ayudas establecidas en este capítulo. Para los/as trabajadores/as con contratos temporal o de interinidad será requisito indispensable, para acceder a estas ayudas, haber prestado servicio durante más de un año en este Ayuntamiento.

Será necesario para poder percibir estas ayudas presentar, en su caso, un certificado de la empresa en la que trabaja el cónyuge o pareja del trabajador/a de que no percibe ayudas por estos motivos y/o declaración jurada del trabajador/a en estos mismos términos.

1. Ayuda por minusválidos/as.

- a) Minusválidos. Se abonará una cantidad mensual en concepto de ayuda por minusválidos/as a todos/as los/as trabajadores/as municipales que tengan a su cargo un disminuido físico o psíquico por el cual no se perciba pensión alguna o esta no supere la estipulada como pensión no contributiva, y siempre que presente una disminución de su capacidad orgánica y funcional superior al 33 por 100 de minusvalía reconocida por el INSERSO. La cantidad mensual que se percibirá será:

GRADO MINUSVALÍA	CANTIDAD
> 75 %	225 €
Del 65 % al 75 %	203 €
Del 33 % al 64 %	180 €

2. Ayuda estudios.

Los/as trabajadores/as municipales y sus hijos tendrán derecho a las siguientes ayudas por estudios:

RETRIBUCIÓN ANUAL	GUARDERÍA Y EDUCAC. INFANTIL	EDUCACIÓN PRIMARIA	E.S.O.	BACHILLER / F.P.	ESTUDIOS UNIVERSIT.
> 50.000	169 €	181 €	181 €	282 €	563 €
40.001 – 50.000	180 €	240 €	240 €	300 €	601 €
30.001 – 40.000	203 €	270 €	270 €	338 €	676 €
20.001 – 30.000	214 €	285 €	285 €	357 €	714 €
Hasta 20.000	225 €	300 €	300 €	376 €	751 €

En los estudios universitarios se abonará por curso completo en la primera matrícula; en caso de asignaturas sueltas se abonará la parte proporcional del curso y solo en primeras matrículas.

Si algún/a trabajador/a, por motivos de fuerza mayor, no aportara la documentación acreditativa en los plazos previstos lo podrá aportar a lo largo del año, abonándosele en la nómina del mes siguiente a su presentación.

Dichas ayudas se percibirán una sola vez en la nómina de octubre de cada año, y solo tendrán derecho a percibir esta ayuda todo el personal de este Ayuntamiento con carácter indefinido, independientemente de su antigüedad.

3. Otras ayudas.

Para prótesis, ortopedia, odontología, gafas o similares, tratamientos psicológicos o psiquiátricos, intervenciones quirúrgicas oculares, alimentación para celíacos, y cualquier otro gasto médico no subvencionado por el INSS, los/as trabajadores/as municipales tendrán derecho a una ayuda máxima, por unidad familiar y año, de las siguientes cantidades:

RETRIBUCIÓN ANUAL	CANTIDAD
> 50.000	563 €
40.001 – 50.000	601 €
30.001 – 40.000	676 €
20.001 – 30.000	714 €
Hasta 20.000	751 €

La distribución de las ayudas será del 75 por 100 del importe de las facturas presentadas correspondientes a los gastos médicos mencionados anteriormente.

Para la tramitación de dicha prestación será requisito imprescindible que la factura venga refrendada por el médico o especialista correspondiente.

En otros casos especiales no contemplados en este apartado serán estudiados en CIVEA, solicitada al efecto.

4. Ayuda por hijos menores de tres años.

Se establece con carácter general una ayuda anual por hijos menores de tres años de las siguientes cantidades:

RETRIBUCIÓN ANUAL	CANTIDAD POR HIJO
> 50.000	169 €
40.001 – 50.000	180 €
30.001 – 40.000	203 €
20.001 – 30.000	214 €
Hasta 20.000	225 €

Art. 36. *Nacimiento/adopción y matrimonio/uniones de hecho.*

- a) Nacimiento/adopción. El/la trabajador/a percibirá una cantidad por una sola vez, en concepto de ayuda por nacimiento/adopción, que será de 200 euros/hijo.
- b) Matrimonio/unión de hecho. El/la trabajador/a percibirá una cantidad por una sola vez, en concepto de ayuda por matrimonio/unión de hecho que será de 150 euros.

Art. 37. *Seguro de responsabilidad civil.*—El Ayuntamiento, en atención a lograr una mejor cobertura de los riesgos que afectan al personal dependiente del mismo, promoverá los oportunos procedimientos de concurrencia de ofertas para establecer un seguro que garantice las consecuencias económicas derivadas de la responsabilidad civil por los daños y perjuicios ocasionados a terceros por este personal en el ejercicio de su actividad profesional, con ausencia de dolo, y que le sean reclamados. Dentro de las prestaciones a cargo del asegurador se incluirán, considerándose englobados en la suma total asegurada, las costas y gastos judiciales o extrajudiciales inherentes al siniestro, los gastos de defensa del asegurado y la constitución de fianzas judiciales en procedimientos criminales.

El período de vigencia del contrato de seguro comenzará a la firma del presente convenio.

Art. 38. *Póliza de seguro.*—El Ayuntamiento se compromete a contratar una póliza de seguro para todos y cada uno de los/as empleados/as de este Ayuntamiento, donde queden aseguradas las per-

tenencias personales que pudieran quedar dañadas como consecuencia de la prestación del servicio, así como una póliza de seguro de vida.

Las cantidades mínimas a cubrir en seguro de vida serán:

- 45.076 euros por muerte en accidente de circulación, invalidez permanente o absoluta por dicha causa.
- 30.051 euros por muerte en accidente, invalidez permanente o absoluta por accidente.
- 24.000 euros por muerte natural o invalidez permanente y absoluta por cualquier causa.

Art. 39. *Anticipos reintegrables y de nómina.*

a) *Anticipos reintegrables:* Para anticipos reintegrables se habilita un fondo de 60.101,21 euros en circuito ordinario, incrementándose dicha cantidad en un 5 por 100 anual durante los años de vigencia del presente convenio, destinado a la concesión de anticipos sin interés para todos los empleados municipales (personal laboral y funcionario) con un límite de hasta 3.000 euros por empleado. Este anticipo será reintegrado por el/la trabajador/a municipal en un período máximo de dos años, descontándose mensualmente de su nómina la cantidad correspondiente. No podrá solicitarse ni, por lo tanto, concederse la acumulación de otro préstamo sin haber saldado el primero.

Aparte, se destinará un fondo extraordinario de 18.000 euros, para casos excepcionales y debidamente justificados, cuya cuantía será concedida a través de la CIVEA tras el estudio de la documentación presentada. Esta cantidad se incrementará en un 5 por 100 anual durante los años de vigencia del presente convenio.

Se establecerá un turno de concesión del anticipo, por riguroso orden de entrada de las solicitudes por Registro General de Entrada del Ayuntamiento, teniendo preferencia para su concesión los/as empleados/as que menos veces hubiesen hecho uso de tal anticipo.

Los/as trabajadores/as con contratos temporales solo podrán acceder a estos anticipos reintegrables con un tiempo de devolución máximo hasta la fecha de finalización de su contrato. Los trabajadores/as que tengan una relación a tiempo parcial podrán solicitar un préstamo cuyo importe será proporcional a la jornada que se realice.

b) *Anticipos de nómina:* Los anticipos de nómina solo se podrán solicitar uno al mes y antes del día 10 de cada mes.

Art. 40. *Premio especial.*

- A partir de los quince años de servicio, y en los años sucesivos en los que el/la trabajador/a se mantenga en situación activa prestando servicio para este Ayuntamiento, se establece un premio especial consistente en el disfrute de tres días hábiles más al año a libre elección del trabajador/a y que podrán ser unidos al período vacacional.
- Se establece un premio especial a los veinticinco años de servicio, consistente en una placa conmemorativa y el abono de 2.300 euros.

Art. 41. *Jubilaciones.*—La jubilación forzosa de los/as empleados/as municipales se declarará de oficio al cumplir los sesenta y cinco años de edad.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, tal declaración no se producirá hasta el momento en que los/as trabajadores/as municipales cesen en la situación de servicio activo, en aquellos supuestos en que voluntariamente prolonguen su permanencia en la misma hasta, como máximo, los setenta años de edad.

El/la trabajador/a que haya cumplido sesenta y cuatro años de edad podrá cesar en su actividad profesional, debiendo el Ayuntamiento contratar a otro trabajador/a en su puesto, cuando las disposiciones legales así lo permitan.

En los puestos de trabajo en que se regule la posibilidad de ejercer una segunda actividad, el ejercicio de esta nunca supondrá una merma en las retribuciones que el/la trabajador/a percibía en su puesto de origen.

Aquellos/as trabajadores/as que quieran jubilarse de forma voluntaria anticipadamente, y las disposiciones legales así lo permitan, deberán solicitarlo por escrito con una antelación de tres meses, y la CIVEA estudiará su caso.

Al llegar su jubilación, todo/a trabajador/a municipal con una antigüedad de servicios prestados en esta Administración, durante menos de diez años, tendrá derecho a compensación económica equivalente a una mensualidad.

Por servicios prestados en esta Administración por un período igual o superior a diez años y menos de quince años, tendrá derecho a una compensación económica equivalente a tres mensualidades.

Por servicios prestados en esta Administración por un período igual o superior a quince años y menos de veinte años tendrá derecho a una compensación económica equivalente a seis mensualidades.

Por servicios prestados en esta Administración por un período igual o superior a veinte años y menos de veinticinco años tendrá derecho a una compensación económica equivalente a siete mensualidades.

Por servicios prestados en esta Administración por un período igual o superior a veinticinco años tendrá derecho a una compensación económica equivalente a ocho mensualidades.

Las mensualidades a las que se hace referencia en el párrafo anterior estarán compuestas por sueldo base, antigüedad, complemento de destino y complemento convenio.

Estos premios se abonarán en tres pagos repartidos durante los tres años anteriores a la fecha prevista de jubilación, que se realizarán por el importe que en cada pago corresponda a la mensualidad que en el momento del abono tenga reconocida. El trabajador que posponga la jubilación no percibirá dicho premio. Por tanto, cuando anticipadamente empiecen a cobrar los pagos a cuenta anteriores a la jubilación prevista, deberán firmar una declaración jurada de compromiso de jubilación a los sesenta y cinco años y, caso de haber percibido los pagos a cuenta y posteriormente decida no jubilarse, de la nómina mensual deberán irse reintegrando las cantidades percibidas.

Art. 42. *Carné de empleado municipal.*—Se expedirá un carné profesional a los/as trabajadores/as municipales de uso personal e intransferible, obteniendo con la presentación del mismo los beneficios y descuentos que los empadronados en el municipio, a efectos de acceso a instalaciones municipales, cursos y actividades municipales (de estos beneficios y descuentos se podrán beneficiar asimismo los cónyuges e hijos del/la trabajador/a), con la antigüedad desde la fecha de ingreso en este Ayuntamiento.

Capítulo XI

Salud laboral

Art. 43. *Principios generales.*—1. Conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Los empleados públicos del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El Ayuntamiento velará por la protección de los trabajadores, garantizando la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores en su puesto de trabajo.

Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada Ley, forman parte del derecho de los/as trabajadores/as a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Las características fundamentales de la Ley es su carácter de prevención, y de derecho mínimo indispensable, pudiendo ser mejorada y desarrollada en los convenios colectivos, según se establece en el artículo 2.2 de la citada Ley.

2. El Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los riesgos y a través del plan de prevención, con la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los empleados/as públicos/as con las especialidades recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de participación, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y medios necesarios. En la inspección y control de dichas medidas, que sean de observación obligada para el Ayuntamiento, los trabajadores/as tendrán derecho a participar a través de sus representantes legales, en cada centro de trabajo.

3. Los delegados de prevención y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores/as en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable a la materia, podrán ordenar la paralización inmediata del

trabajo si se estimara que hubiera riesgo de accidente, y requerirán por escrito a la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento para que adopte las medidas oportunas; si la petición no fuera atendida con carácter inmediato se dirigirán a la autoridad competente.

4. Los trabajadores, mediante el comité de seguridad e higiene en el trabajo, tendrán derecho a conocer todas las informaciones sobre materias empleadas y aspectos de producción que sean necesarios.

La Corporación está obligada a señalar todas las sustancias y materias que utilizan a efectos de cumplir lo ordenado en los convenios suscritos en la OIT.

5. El comité de seguridad e higiene en el trabajo podrá exigir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud prestados o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

Siempre que surja un riesgo para la integridad física del trabajador/a, este tiene la obligación de ponerlo en conocimiento de su superior, quien deberá tomar las medidas necesarias para su erradicación; en caso de no ser atendido tiene la obligación, a través del órgano de representación de los trabajadores/as, de dar cuenta al comité de seguridad e higiene en el trabajo, quien podrá interrumpir la realización del mismo hasta que el riesgo desaparezca, sin que por ello el trabajador/a reciba ningún tipo de sanción económica, administrativa o de otro tipo.

Art. 44. *Delegados de prevención.*—1. Conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se constituirá un comité de seguridad e higiene para el Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón. Se configura como órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos. Siendo el instrumento legal al servicio del Ayuntamiento y de su personal para el cumplimiento de las prestaciones legales en dicha materia.

2. Los delegados de prevención serán elegidos por los órganos de representación de los trabajadores de entre los trabajadores del Ayuntamiento. Se respetará la proporción sindical para establecer dicha elección y se les concederá, en su condición de delegado de prevención, de un crédito horario de diez horas mensuales, acumulándose ambos créditos en caso de que algún componente ostente las dos delegaciones.

3. El Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón concederá a los miembros del comité de seguridad e higiene, así como a los delegados de prevención, los medios y la formación necesarios en materia preventiva.

4. El comité de seguridad e higiene se reunirá trimestralmente. Elaborará un reglamento propio de funcionamiento. Será único para el personal laboral y funcionario.

Art. 45. *Competencias del comité de seguridad y salud.*—1. Las competencias del comité de seguridad y salud son las establecidas en el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

2. La competencia del comité de seguridad y salud alcanza a todos los centros o lugares de trabajo del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón.

Art. 46. *Condiciones de trabajo.*—El personal municipal tendrá derecho a un lugar de trabajo digno, con espacio, luz y ventilación suficiente.

En cada centro de trabajo del personal de oficios, se dispondrá de los medios necesarios para el aseo personal de los/as trabajadores/as, dotándoseles de vestuario, taquillas, etcétera. Estas dependencias contarán además con servicios higiénicos tales como servicio, duchas y lavabos.

Se les dotará de agua corriente, caliente y fría. Y la limpieza de los mismos será realizada por los servicios municipales de limpieza o empresa adjudicataria.

Los empleados municipales mayores de cincuenta y cinco años no realizarán servicios en turno de noche, salvo adscripción voluntaria.

No podrán utilizarse aquellos vehículos municipales que no tengan las condiciones legales exigibles para poder circular.

Art. 47. *Obras en los centros de trabajo.*—Las obras de remodelación de edificios se ejecutarán con carácter preferente fuera de la jornada laboral.

En su defecto, deberán coordinarse con suficiente antelación para causar la mínima repercusión a los empleados/as y los usuarios/as del servicio afectado.

En caso necesario, cuando pudieran derivarse riesgos para la salud y seguridad de los empleados/as, se garantizará el traslado provisional de los afectados/as a otras dependencias en tanto en cuanto perduren las obras.

Art. 48. *Incapacidad temporal.*—En los supuestos de incapacidad temporal, el trabajador percibirá el 100 por 100 de todas sus retribuciones mientras permanezca en dicha situación.

Art. 49. *Personal con incapacidad.*—Se entenderá, en este ámbito, como personal con incapacidad la definida en el artículo 137, apartado 1.a) y b), del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

El procedimiento a aplicar en estos casos citados será el siguiente:

A los empleados municipales con declaración de invalidez permanente se les ofrecerá un puesto de trabajo en la siguiente relación de puestos de trabajo acorde con sus condiciones de incapacidad.

Art. 50. *Revisiones médicas.*—1. Se practicarán los siguientes reconocimientos médicos:

- a) Una vez al año para todo el personal en activo durante la jornada laboral sin que ello conlleve merma alguna en los haberes. A los trabajadores que por incompatibilidad horaria no les sea posible su realización durante su jornada laboral, les será computado el tiempo invertido en su realización como jornada efectiva de trabajo.
- b) Periódicos y específicos al personal que por su actividad se crea necesario por los servicios médicos contratados.
- c) A todo el personal de nuevo ingreso, con carácter fijo, antes de incorporarse al puesto de trabajo, con carácter obligatorio.

2. Dichos reconocimientos médicos se efectuarán con respeto a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Del resultado de los reconocimientos se informará a los trabajadores afectados y, en el caso de que del resultado de los mismos se derivase una circunstancia que tuviese relación directa con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo, o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, se pondrá en conocimiento de la Concejalía de Personal.

Art. 51. *Vestuario y equipamiento.*—1. El Ayuntamiento facilitará ropa de trabajo y equipamiento homologados al personal que en el desempeño de sus funciones esté obligado a utilizarla. El vestuario de verano se facilitará antes del 1 de mayo y el de invierno, antes del 1 de octubre de cada año.

2. Los representantes sindicales participarán, a través de la comisión de seguridad e higiene, o mesas sectoriales, revisando anualmente la selección del vestuario y equipamiento a entregar, debiendo quedar esta selección reflejada en las actas correspondientes a las sesiones de dichos órganos, no siendo necesario que esta selección se refleje en los Anexos del presente convenio correspondientes a colectivos específicos.

3. Hasta tanto queden concretadas las prendas correspondientes por las citadas Concejalías, se mantendrá el número y variedad que se ha venido facilitando al personal hasta la fecha.

4. Cualquier artículo correspondiente a vestuario o equipamiento que fuese entregado a los/as trabajadores/as y que resultasen rotas o deterioradas por causas, derivadas de la prestación del servicio, serán repuestas a la mayor brevedad posible.

5. El personal laboral, una vez se le entregue el equipamiento nuevo, se verá obligado a entregar el antiguo, quedando terminantemente prohibido el uso de uniformidad municipal fuera del horario de trabajo. El uso de la misma fuera de la jornada laboral puede derivar en responsabilidades disciplinarias.

6. Se dotará a todos los servicios que fuera preciso del vestuario, equipamiento y EPI específico y necesario; esta dotación tendrá carácter personal e individual para cada trabajador. Cualquier prenda o componente del vestuario, equipamiento o EPI entregado a los trabajadores y que resultase rota o deteriorada por causas derivadas de la prestación del servicio será repuesta a la mayor brevedad posible, procediendo el trabajador a la posterior entrega de la prenda o componente dañada.

7. La ropa de trabajo tiene la consideración de EPI y, por lo tanto, todos los trabajadores afectados estarán obligados a utilizarlo durante su jornada de trabajo. Si el vestuario no fuera entregado a los trabajadores en los plazos fijados en este convenio, el trabajador no vendrá obligado a la utilización o uso del mismo en la prestación de

su servicio; concediéndose un plazo de demora de quince días naturales, con posterioridad a las fechas de entrega, tanto para el vestuario de invierno como para el de verano.

8. La comisión de seguridad e higiene deberá seleccionar para el personal de parques y jardines, servicio de obras y servicios generales, como mínimo el siguiente vestuario:

Vestuario de verano

Todos los años:

- Dos cazadoras o chaquetas multibolsillos.
- Dos pares de pantalones, multibolsillos, a juego con las chaquetas.
- Dos camisas de manga corta de dos bolsillos y dos polos de un bolsillo.
- Cuatro pares de calcetines.
- Un par de zapatos homologados, según la norma URL/CE, con punteras reforzadas, transpirables y aireación para el sudor.

Vestuario de invierno

Anualmente:

- Dos pantalones de pana.
- Dos jerseys gruesos de lana con cremallera superior y cuello alto.
- Dos camisas de manga larga de dos bolsillos y dos polos de manga larga con un bolsillo.
- Un par de botas de invierno homologadas según la norma URL/CE, con puntera reforzada, forro interior y goretex.
- Una cazadora multibolsillos, transformable en chaleco con forro interior y transpirable.
- Tres pares de calcetines gruesos.
- Un par de guantes de lana según norma CE.
- Una prenda de abrigo para la cabeza (bufanda o similar).

Cada dos años:

- Un chubasquero.
- Un cinturón de cuero.

Cada tres años:

- Una prenda de abrigo, adecuada para el agua y el frío, con forro interior, transpirable, de calidad y norma CE.
- Un par de botas de agua homologadas.
- Un traje para el agua que cumpla las normas CE.

Conserjes de los servicios municipales

Todos los años:

- Un jersey de invierno.
- Dos camisas de manga larga.
- Dos camisas de manga corta.
- Cuatro pares de calcetines.
- Dos pares de zapatos.
- Dos pantalones de verano.
- Dos pantalones de invierno.

Cada dos años:

- Una chaqueta americana.
- Una corbata.

Cada tres años:

- Un chaquetón de invierno.

Personal de limpieza

Todos los años:

- Dos batas.
- Dos pares de zuecos o zapatos.
- Cuatro pares de calcetines o medias.

Personal de archivo

- Dos batas.
- Guantes de látex, los necesarios para desempeñar su trabajo.

9. Al personal de nuevo ingreso o que fuese trasladado de departamento, se le proporcionará, en un plazo máximo de quince días a partir de la fecha de ingreso, orden de traslado o firma del contrato de trabajo, el vestuario y equipamiento específico completo de invierno y verano correspondiente al servicio para el que fuera destinado. Por circunstancias especiales y justificadas, este plazo de quince días naturales podrá ser ampliado hasta treinta días naturales.

Capítulo XII

Régimen disciplinario

Art. 52. *Régimen disciplinario.*—Sin perjuicio de la normativa específica de cada trabajador en la aplicación de su régimen disciplinario, con carácter general, se aplicará el régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración Local, regulado por los artículos 146 y siguientes del Texto Refundido de Régimen Local, de 18 de abril de 1986, y por último la legislación aplicable a los funcionarios civiles del Estado.

Capítulo XIII

Aspectos sindicales

Art. 53. *La representación colectiva del personal al servicio de la Administración.*—1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como en la Ley 9/1987, de 12 de junio, que regula los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y en lo regulado en el presente capítulo.

2. En las elecciones a representantes del personal al servicio del Ayuntamiento, este constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes de acuerdo con lo previsto en la Disposición Adicional Quinta de la Ley 9/1987, de 12 de junio.

3. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la Ley 9/1987, de 12 de junio, y los Estatutos de las Organizaciones Sindicales.

Art. 54. *Representación del personal.*—El órgano de representación del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón incluidos en el ámbito de este convenio colectivo es el comité de empresa, que ostentará la representación colectiva del mismo.

Art. 55. *Derechos e infraestructuras de los órganos de representación.*—El órgano de representación citado en el artículo anterior, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrá los siguientes derechos:

1. Se le pondrá a su disposición un local adecuado y apto para desarrollar las actividades propias de su representación, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario, material informático y de oficina, así como la utilización de fotocopiadora.

2. Se facilitarán los tablones de anuncios necesarios para que bajo su responsabilidad publiquen 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 claramente visibles de todos los centros de trabajo, para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

3. Recibir información periódica sobre la evolución del empleo.

4. De conformidad con lo previsto en el artículo 9.2 de la Ley 11/1985, de Libertad Sindical, los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor.

5. Servir de cauce de información sobre evolución de programas y proyectos que tenga previstos realizar el Ayuntamiento y que puedan modificar las condiciones de trabajo.

6. Cualquier otra información que expresamente se le atribuya al mencionado órgano.

7. Cada miembro del comité de empresa dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas de treinta horas, para poder ejercer su función de representación. Igualmente los secretarios generales de las secciones sindicales dispondrán del mismo crédito horario, sin que se pueda acumular en una misma persona la suma de ambos créditos. La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar previamente su número así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

El tiempo destinado por los secretarios generales de las secciones sindicales, delegados de personal, delegados sindicales y delegados de prevención para la asistencia a reuniones convocadas por el Ayuntamiento computarán a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. Los delegados de personal y/o los delegados de pre-

vención, cuando asistan a reuniones convocadas por sus respectivos órganos (junta de personal, comité de empresa, comité de seguridad e higiene), dispondrán del tiempo necesario para dichas reuniones, con los límites establecidos por Ley.

Art. 56. *Derechos y garantías de los representantes del personal.*—A los miembros del comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores, se les reconocen las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves, o muy graves, en el que será oído, aparte del interesado, el comité de empresa.
- b) No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones desde el momento de la proclamación como candidato hasta cuatro años después de concluido el mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del empleado en el ejercicio de las funciones de representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- c) Expresar colegiadamente, si se trata de comité de empresa, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desarrollo del trabajo, los documentos de interés laboral o social.
- d) Ningún delegado de personal podrá sufrir discriminación en los derechos que como empleado tenga reconocidos, elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra circunstancia discriminatoria.

Art. 57. *Reuniones del personal.*—1. El comité de empresa, las secciones sindicales o un número de trabajadores (no podrá ser inferior al 20 por 100), podrán convocar reuniones y asambleas, dentro de la jornada laboral, en los centros de trabajo siempre que no afecte a la prestación de servicios y se comunique, al menos, con veinticuatro horas de antelación y previa autorización de la Concejalía de Régimen Interior, en las condiciones siguientes:

- a) Únicamente se concederá autorización hasta un máximo de cincuenta horas anuales, de las cuales veinticinco corresponden al comité de empresa y junta de personal y veinticinco a las secciones sindicales.
- b) En ningún caso, la realización de estas asambleas debe perjudicar a la prestación de servicios. La denegación por este motivo deberá ser por escrito y motivada.
- c) El preaviso de convocatoria deberá presentarse ante la Concejalía de Régimen Interior del centro con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por el Ayuntamiento y adecuados a tal fin. Los convocantes de las asambleas garantizarán en todo momento el orden de las mismas.

Las reuniones se convocarán en las horas en que los trabajadores convocados garanticen mayor asistencia y preferentemente fuera del horario de atención al público.

Art. 58. *Representación sindical.*—1. La representación sindical en el ámbito de este convenio colectivo estará integrada por las secciones sindicales que constituyan los sindicatos de acuerdo con sus Estatutos, la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) y en el presente convenio colectivo.

2. Las secciones sindicales tendrán las competencias, funciones y garantías reconocidas en la LOLS, y en el presente convenio colectivo, así como las previstas en sus correspondientes Estatutos.

3. Las secciones sindicales serán dotadas de un local de uso exclusivo que les permita desarrollar su función representativa, así como a utilizar uno o varios tablones de anuncios en el centro de trabajo con el fin de facilitar la difusión de la información que pueda interesar a los respectivos afiliados o a los trabajadores en general.

4. Los trabajadores afiliados a un sindicato en el ámbito del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón tendrán derecho a:

- a) Constituir secciones sindicales conforme a lo que establezcan sus respectivos Estatutos.
- b) Las secciones sindicales podrán celebrar reuniones y asambleas, con un máximo de veinticinco horas anuales retribuidas, previa notificación a la Corporación con relación nominal de

afiliados, recaudar cuotas sindicales a afiliados y distribuir información sindical sin interferir la actividad normal.

- c) Recibir la información que les remita el sindicato. Cada sección sindical constituida, con derecho a delegado sindical, deberá comunicar a la Corporación el nombre de este así como sus representantes en ella. Todos los delegados sindicales dispondrán de las mismas garantías y derechos que tengan reconocidos los miembros del comité de empresa. El crédito horario del que dispone el delegado sindical podrá repartirse entre sus afiliados.

Los delegados sindicales y el secretario general de las secciones sindicales estarán convocados a cuantas reuniones se convoque a los representantes de los trabajadores, con voz y sin voto, a los efectos de asesoramiento. Las secciones sindicales serán informadas de cualquier expediente disciplinario sobre sus afiliados y podrán personarse en el expediente a petición propia. La Corporación Municipal pondrá a disposición de las secciones sindicales los mismos medios materiales e instalaciones que a la junta de personal y al comité de empresa, para el desempeño de sus funciones. Para todo lo no reconocido en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

- d) Los afiliados a un sindicato que ostenten la condición de delegados de personal, como miembros del comité de empresa, así como el secretario general y delegados sindicales de las secciones sindicales legalmente constituidas dispondrán de un permiso retribuido de hasta quince días hábiles para asistencia a actividades del sindicato al que pertenezcan y siempre que las mismas estén previstas en sus correspondientes estatutos, debiendo justificar documentalmente la asistencia a dichos actos.

Art. 59. *Solución de conflictos colectivos.*—1. Las partes que suscriben el presente convenio colectivo reconocen a la CIVEA como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos que se susciten en el ámbito del mismo.

En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del convenio colectivo que se plantee por cualquiera de las partes requerirá la previa remisión del mismo a la CIVEA.

Igual norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos que lo desarrollen.

2. En el caso de que la CIVEA no dé solución al conflicto, las partes podrán nombrar de mutuo acuerdo a uno o varios mediadores, los cuales formularán los correspondientes dictámenes. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador habrá de ser razonada y por escrito.

Las propuestas del mediador y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

3. En su caso, las partes se someten al arbitraje obligatorio de la Comisión Regional Paritaria en los conflictos que puedan plantearse en el desarrollo de este convenio y en base a lo que establece el epígrafe 3 del Acuerdo Marco Regional en lo referente a las soluciones extrajudiciales de conflictos laborales, siendo el órgano correspondiente y competente en primera instancia el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid o, en su caso, a la vía judicial correspondiente, en función de la relación del trabajador con la Administración, ya sea personal laboral o funcionario.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—La Corporación acepta la adhesión al Acuerdo Marco Regional vigente para todo lo no previsto en el presente convenio.

Segunda.—Los derechos derivados del presente convenio solicitados por el/la trabajador/a, y remitidos a la Concejalía de Personal mediante el conducto reglamentario, y que fuesen denegados, deberán estar debidamente motivados mediante resolución expresa y notificada al interesado por escrito.

Si no existiese resolución expresa por escrito, en las setenta y dos horas siguientes a la solicitud se entenderá por concedido. En el caso de los días de días de asuntos particulares, el plazo de la misma será de veinticuatro horas antes del día solicitado.

Tercera.—En el texto del presente convenio, cuando se trata de días hábiles o laborables se refiere siempre a días de trabajo efectivo.

Cuarta.—Medidas de protección integral contra la violencia de género. Los calendarios laborales podrán regular la flexibilización de la jornada para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integrada de las trabajadoras víctimas de la violencia de género. Asimismo, tendrá derecho a solicitar excedencia por razón de violencia, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Durante los años 2005 y 2006, los/as trabajadores/as municipales que tengan derecho a disfrutar como premio especial los días establecidos en el artículo 40, por cumplimiento de años de servicio en la Administración, tendrán la opción de acogerse a lo estipulado en el presente convenio o a lo establecido en el anterior convenio por este hecho.

No obstante, el/la trabajador/a que ya hubiera disfrutado de dichos días en el presente año no podrá acogerse al nuevo sistema de premio especial, durante el mismo.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Con la firma del presente convenio queda derogado el texto del anterior convenio, con la excepción de lo expuesto en la Disposición Transitoria Primera.

(03/23.241/07)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 4 de septiembre de 2007, 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 de la empresa “Cespa Gestión de Residuos, Sociedad Anónima” (planta de transferencia de residuos sólidos urbanos de Collado Villalba) (código número 2811461).

Examinado el texto de la revisión salarial del convenio colectivo de la empresa “Cespa Gestión de Residuos, Sociedad Anónima” (planta de transferencia de residuos sólidos urbanos de Collado Villalba), suscrita por la comisión negociadora del mismo el día 22 de febrero de 2007, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y

Depósito de Convenio 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 del convenio colectivo 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 4 de septiembre de 2007.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

ACTA DE REVISIÓN SALARIAL PARA EL AÑO 2006 (DEFINITIVA) Y 2007 (PROVISIONAL) DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “CESPA, GESTIÓN DE RESIDUOS, SOCIEDAD ANÓNIMA”, Y SUS TRABAJADORES DE LA PLANTA DE TRANSFERENCIA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE COLLADO VILLALBA

Reunidos en Madrid el día 22 de febrero de 2007:

Parte empresarial

Don Francisco Hevia González.
Doña María Victoria Álvarez García.

Parte social

CGT (delegado de personal), don Francisco Cardoso Holgado.

ACUERDAN

1. Aprobar la tabla salarial definitiva para el año 2006 por revisión del IPC de dicho año (0,7 por 100) y la provisional para el año 2007 (2,75 por 100), en aplicación del artículo 19 del convenio colectivo de la empresa “Cespa Gestión de Residuos, Sociedad Anónima”, y sus trabajadores de la planta de transferencia de residuos sólidos urbanos de Collado Villalba, cuyas copias se adjuntan a la presente acta.

Y para que conste a los efectos oportunos se firma por todas las partes interesadas en prueba de conformidad en el lugar y fecha del encabezamiento.

Tabla salarial 2006 (definitiva) de la planta de transferencia de Collado Villalba

CONCEPTOS	Und.	Oficial 1ª conductor		Oficial 2ª operador		Peón especialista/ Ayudante de compactación	
		valor Und.	Importe anual	valor Und.	Importe anual	valor Und.	Importe anual
Salario Base	335	23,49	7.869,15	21,96	7.356,60	21,67	7.259,45
Plus Productividad	225	11,66	2.623,50	13,61	3.062,25	7,59	1.707,75
Incentivos	225	11,95	2.688,75	2,60	585,00	2,38	535,50
Plus Transporte	225	9,16	2.061,00	9,16	2.061,00	9,16	2.061,00
Plus Tóx., Pen.y Peligroso.	225	7,05	1.586,25	6,59	1.482,75	6,50	1.462,50
Plus de actividad	225	4,45	1.001,25	2,52	567,00	3,45	776,25
Extras Verano y Navidad	2	1.726,37	3.452,74	1.404,47	2.808,94	1.216,33	2.432,66
Extra Beneficios	1	863,20	863,20	702,24	702,24	608,17	608,17
Paga Vacaciones	1	1.761,98	1.761,98	1.575,02	1.575,02	1.432,39	1.432,39
Plus anual Año Nuevo	1	596,93	596,93	404,51	404,51	525,75	525,75
TOTAL AÑO 2006			24.504,75		20.605,31		18.801,42

ARTICULO 9.B	Conductor	Operador	Peón especialista
PLUS DOMINGO (noche del sábado al domingo)	37,41	31,51	28,63
FESTIVOS para todas las categorías		164,82	