

- c) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 10 de enero de 2006.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma: Concurso.
4. Presupuesto base de licitación: Importe total, 2.500.000 euros.
5. Adjudicación.
- a) Fecha: 31 de mayo de 2006.
- b) Contratista: "CYM Yáñez, Sociedad Anónima".
- c) Nacionalidad: Española.
- d) Importe de adjudicación: 2.032.500 euros.
- Hágase público para general conocimiento.
- Madrid, a 1 de junio de 2006.—La Secretaria General Técnica, Cristina Torre-Marín Comas.

(03/14.696/06)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 4 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Arganda del Rey (personal laboral) (código número 2806502).

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Arganda del Rey (personal laboral), suscrito por comisión negociadora, el día 24 de junio 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 4 de mayo de 2006.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO 2004-2007

INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Arganda del Rey y las organizaciones sindicales firmantes coinciden en que el objetivo de la Administración es responder al reto de las demandas de la sociedad, y que es prioritario satisfacer estas demandas de manera ágil y eficaz.

Ambas partes reconocen la necesidad de impulsar un proceso de modernización. El Ayuntamiento reconoce en este impulso modernizador el papel de las organizaciones sindicales firmantes que, como representación de los empleados, es fundamental para culminar con éxito el proceso de reforma.

El Ayuntamiento de Arganda del Rey y las organizaciones sindicales firmantes consideran que la modernización es un proceso gradual, que puede implicar reestructuraciones administrativas y orgánicas, introducción de nuevos sistemas y técnicas de gestión, descentralización de funciones, obtención de resultados en la prestación de servicios y dignificación de la figura del empleado público. Ambas partes estiman que este conjunto de actuaciones deben acordarse desde una óptica profesional y de gestión, en un marco de colaboración y mutua confianza, sin menoscabo de las necesarias consultas y negociaciones con los interlocutores sociales, en los

ámbitos correspondientes sobre aquellos aspectos que puedan incidir en la prestación de servicios públicos esenciales.

Ambas partes están de acuerdo en que la prestación de servicios públicos de calidad y la gestión eficaz de los recursos humanos, son compatibles con las mejoras de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, tales como carrera profesional, formación, retribuciones, salud laboral, etcétera.

El Ayuntamiento de Arganda del Rey y las organizaciones sindicales firmantes, consideran que el objetivo prioritario es la mejora, potenciación y ampliación de los servicios que presta este Ayuntamiento a los ciudadanos, que debe de adaptarse a las demandas sociales, racionalizando la estructura de la plantilla, el perfil de los puestos y mejorando las condiciones de prestación del servicio, para que sea una Administración personalizada, moderna, ágil y eficiente.

El Ayuntamiento de Arganda del Rey y las organizaciones sindicales firmantes coinciden en la profesionalidad de los responsables y empleados públicos en el cumplimiento de sus obligaciones, que es básico y fundamental el adoptar cuantas medidas sean necesarias para combatir todo tipo de discriminación en el trabajo, así como también favorecer la igualdad de oportunidades.

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—Funcional: el presente convenio colectivo se extiende a todo el ámbito de la actividad realizada en todos los centros y dependencias del Ayuntamiento de Arganda del Rey.

Personal: el presente convenio será de aplicación al personal que, bajo cualquier tipo de relación jurídico-laboral, preste sus servicios al Ayuntamiento de Arganda del Rey.

Art. 2. *Vigencia del convenio.*—El convenio entra en vigor el día 1 de enero de 2004, independientemente de la fecha de su firma, siendo la vigencia del mismo hasta el 31 de diciembre de 2007. A efectos de denuncia del presente convenio, habrá de realizarse con una antelación de dos meses a la fecha de terminación de la vigencia del mismo, por cualquiera de las partes.

Finalizado el plazo de vigencia, seguirán rigiendo las condiciones pactadas en este convenio hasta la entrada en vigor de uno nuevo.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, para su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Las mejoras que, por disposición legal o reglamentaria del Estado o de la Comunidad Autónoma, se establezcan durante la vigencia del presente convenio serán de aplicación automática en los términos previstos en las mismas y formarán parte del mismo, conforme al principio de norma más favorable o condiciones más beneficiosas.

Art. 3. *Organización del trabajo.*—1. Siendo la organización del trabajo responsabilidad de la Administración, la legislación vigente establece cauces de participación de los sindicatos firmantes del acuerdo, representantes legítimos de los empleados públicos para la negociación de las condiciones de empleo de los mismos.

2. Serán materia de negociación de la organización del trabajo:

- La adecuación de plantillas, para lo cual se establecerán en el ámbito del presente acuerdo las relaciones de puestos de trabajo.
- La racionalización y mejoras de los procesos administrativos.
- La valoración de los puestos de trabajo.
- La aplicación de los conceptos retributivos fijos.
- La profesionalización y promoción.
- Prevención de riesgos laborales.
- El cumplimiento de objetivos, la consecución de resultados y la mejora del rendimiento.

3. En el marco de lo señalado en el presente capítulo, el Ayuntamiento, previa información a los sindicatos, establecerá el número, denominación y características de los puestos de trabajo así como los requisitos para su desempeño.

4. Las partes coinciden en que el proceso de reorganización del trabajo e implantación de nuevas tecnologías en el Ayuntamiento de Arganda podría suponer reestructuraciones o nuevas fórmulas organizativas, siempre teniendo presente como criterio inspirador la defensa del servicio público, teniendo en cuenta que

tales procesos no afecten a la relación jurídica de los empleados públicos con la Administración.

El Equipo de Gobierno Municipal se compromete a la no externalización de ninguno de los servicios, empresas u organismos autónomos municipales, como apuesta clara y decidida por el sector público.

No obstante, en el caso de que se fuera a producir un cambio en el modo de gestión de los servicios, el Equipo de Gobierno mantendrá las negociaciones oportunas con los sindicatos representativos del Ayuntamiento con el fin de adecuar su estructura a las nuevas condiciones.

En el caso de que algún servicio se externalizara, el trabajador adscrito al mismo tendrá la facultad de elegir entre seguir en el Ayuntamiento realizando funciones similares u otras siempre que se le de la necesaria formación, o pasar a la empresa privada, manteniendo en este último caso los derechos recogidos en el convenio para los trabajadores municipales. De igual modo, si por cualquier causa se plantea cualquier problema con la titularidad, transmisión, etcétera, de la plantilla municipal, el Equipo de Gobierno municipal reubicará a los trabajadores afectados en el seno del Ayuntamiento con carácter previo a la adopción de dichas decisiones.

En el caso de que en un tribunal sea declarado improcedente el despido de un empleado público laboral fijo de este Ayuntamiento, será el empleado público el que opte entre la readmisión con el abono de los salarios de tramitación hasta la fecha de la notificación de la sentencia que declare la improcedencia del despido y sea efectiva la readmisión o el cobro de la indemnización fijada en sentencia.

5. Las partes firmantes acuerdan que los proyectos de reorganización administrativa que impliquen modificación en las condiciones de empleo de colectivos de personal, tengan el siguiente tratamiento:

- a) El Ayuntamiento de Arganda del Rey informará previamente a los sindicatos firmantes del presente acuerdo de los cambios que impliquen reasignación de efectivos de personal, así como sobre la repercusión que tales procesos tengan en la condiciones de trabajo del personal afectado.
- b) Una vez finalizados todos los trabajos técnicos encaminados a la reasignación de efectivos, cambios organizativos y aspectos de organización del personal, se trabajará conjuntamente con las organizaciones sindicales firmantes sobre el destino y régimen del personal afectado, en el marco de los criterios y condiciones que se acuerden, así como los cursos de adaptación o reciclaje que sean necesarios. Negociando, en su caso, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Art. 4. *Gestión de los servicios públicos.*—A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos del municipio de Arganda del Rey y como instrumento de redistribución de recursos, las partes se comprometen a mejorar la calidad de aquellos mediante la gestión y ejecución buscando el mantenimiento en el área de gestión municipal.

Para la consecución de una mayor fluidez en las relaciones de la Administración con los administrados, así como una mejora en la calidad de los servicios públicos, las partes consideran conveniente desarrollar procesos que elaboren instrumentos de participación ciudadana tendentes a:

- La información personalizada al ciudadano.
- La creación de centros de atención integrada.
- La extensión de aplicaciones informáticas.
- La motivación y formación del personal que se relaciona directamente con el ciudadano.
- La agilización y simplificación de los procesos administrativos.

Art. 5. *Comisión paritaria.*

1. Constitución.

Se constituirá una única comisión paritaria, al objeto de interpretación, desarrollo y seguimiento del convenio para el personal laboral, en un plazo máximo de quince días a contar desde la aprobación del convenio.

2. Composición.

Esta comisión estará formada por cuatro miembros del Ayuntamiento y otros cuatro de las organizaciones sindicales (cuatro miembros que serán delegados de personal en representación de las secciones sindicales firmantes de este acuerdo y teniendo cada uno de ellos la representatividad atribuida en el proceso electoral), así como sus suplentes, con carácter permanente, pudiendo, asimismo, acudir un asesor por cada parte.

3. Competencias.

Corresponden a la comisión paritaria las siguientes competencias:

- a) Interpretación de la totalidad del articulado y/o disposiciones del presente convenio.
- b) Vigilancia de lo pactado.
- c) Facultad de conciliación previa.
- d) Estudio y resolución de reclamaciones individuales o colectivas que afecten al contenido del acuerdo.
- e) Cualquier otra que se derive del articulado del presente convenio y no esté atribuida a otra comisión.

Los acuerdos de la comisión paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos del presente convenio.

4. Régimen de funcionamiento.

Quedará válidamente constituida la comisión paritaria con la presencia de la mitad más uno de los representantes de cada parte. Los acuerdos habrán de adoptarse por unanimidad de los asistentes.

Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, en un plazo máximo de siete días, desde la fecha de solicitud registrada de la misma, en la que deberá constar el orden del día correspondiente, y en cualquier caso, al menos, una vez por trimestre.

La comisión paritaria regulará su propio funcionamiento en todo lo no previsto en las presentes normas. La comisión hará públicos sus acuerdos, excepto en aquellos casos en los que los trabajadores afectados rechacen dicha posibilidad y en los que así lo exija el respeto a la intimidad. Se podrán asimismo hacer públicos los acuerdos y propuestas cuando afecten a cuestiones de interés general para los trabajadores del Ayuntamiento.

5. Mediación.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

La solución de conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

Art. 6. *Mesa general de negociación.*—1. Se constituye la mesa general de negociación, como órgano de negociación continua entre la Corporación y los sindicatos. La mesa general de negociación se dotará de un reglamento de funcionamiento que garantice la comunicación permanente entre las partes, estableciendo el régimen y frecuencia de las reuniones ordinarias y extraordinarias.

2. Serán objeto de negociación colectiva, entre otras y a título enunciativo, las materias siguientes:

- El incremento de retribuciones que proceda establecer en el proyecto de presupuestos de la Corporación.
- La determinación y aplicación de las retribuciones del personal laboral.
- La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.
- La clasificación de puestos de trabajo.
- La determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.
- Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional del personal laboral.
- Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- Medidas sobre salud laboral.

— Y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral y sus organizaciones sindicales con la Corporación.

3. El proceso de negociación se abrirá con carácter anual, en la fecha que de común acuerdo fije el Gobierno Municipal y el comité de empresa o las secciones sindicales más representativas.

4. Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria, por acuerdo del comité de empresa en un plazo no superior a cinco días naturales desde que se solicitaron.

5. La representatividad en esta mesa será paritaria entre la Corporación y el comité de empresa o las secciones sindicales más representativas.

Capítulo 2

Promoción, selección de personal y provisión de puestos de trabajo

Art. 7. *Oferta de empleo público y selección.*—La política de empleo público tendrá como objetivos el adecuado dimensionamiento de las plantillas, procediendo, en su caso, a la reasignación de efectivos; la creación de oportunidad de empleo, homologando experiencia profesional con titulación oficial en aquellos casos que fuera legalmente posible, para la promoción profesional y coordinación de la política de empleo con la de formación y promoción; la estabilidad en el empleo.

Oferta de empleo público y selección:

1. La oferta de empleo público comprenderá las plazas vacantes, dotadas presupuestariamente, que sea preciso cubrir en el correspondiente ejercicio.

2. La selección, contratación y promoción se realizará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, ajustándose, en todo caso, a lo previsto en este convenio, y al Real Decreto 364/1995 por el que se aprueba el Reglamento de Selección, Provisión de Puestos de Trabajo y Carrera Administrativa, así como a la normativa específica para la Administración Local, en su caso.

3. La oferta de empleo público podrá comprender, en los términos legales, un porcentaje de plazas para su cobertura mediante promoción interna que podrá convocarse independientemente del turno libre, incrementándose este en el número de plazas que queden desiertas, en su caso, en el turno de promoción interna. La distribución se efectuará en las respectivas convocatorias de pruebas selectivas separadamente, por razón de su contenido funcional.

4. Del total de plazas ofertadas, se reservará un cupo no inferior al 3 por 100 de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes según se determine reglamentariamente.

5. En el plazo máximo de tres meses desde la firma del presente convenio, se constituirá una comisión de seguimiento, estudio y planificación de las convocatorias de las ofertas de empleo público pendientes, así como el diseño de las plazas susceptibles de consolidación, la negociación de las OPES siguientes y la promoción interna.

Art. 8. *Puestos de trabajo a cubrir de forma temporal.*—1. En las contrataciones temporales se respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, sin que sea necesario la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. En la convocatoria deben establecerse las características, plazos, lugar de presentación, perfil, temario correspondiente, pudiendo ser una prueba escrita o entrevista estructurada.

La convocatoria se insertará por el plazo mínimo de diez días naturales en el tablón de anuncios y centros de trabajo del Ayuntamiento. Todos los contratos de trabajo se realizarán por escrito en los modelos oficiales vigentes en cada momento.

2. Los contratos incluirán, en todo caso, el período de prueba que tendrá una duración de:

- Grupo E: Quince días.
- Grupos D y C: Quince días.
- Grupo B: Un mes.
- Grupo A: Un mes.

3. Tanto en las contrataciones temporales como en las definitivas, en todos los casos, incluido el período de prueba, se percibirán en su totalidad las retribuciones asignadas a puestos similares, en igualdad de condiciones de grupo, nivel y complementos que a los ocupados por personal fijo, excepto antigüedad.

4. La selección del personal interino o temporal solo podrá realizarse por causas sobrevenidas, respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, quedando prohibida la contratación a través de las empresas de trabajo temporal, o empresas de servicios, recurriendo a la bolsa de trabajo temporal que se constituya reglamentariamente.

5. Las condiciones o requisitos que deban reunir los aspirantes deberán ser, necesariamente, iguales a las exigidas para acceder como personal fijo. Se considerará como mérito haber superado alguna de las pruebas de acceso a las plazas que se trate de cubrir.

6. La contratación temporal de personal laboral se limitará a las formas previstas en el Real Decreto 2720/1998.

7. Podrán confeccionarse bolsas de trabajo para aquellos puestos que tengan un volumen significativo de contratación, en base a las personas participantes de las ofertas que no consigán plaza.

8. Los contratos y/o nombramientos serán visados por los representantes legales de los trabajadores a los que se entregarán una copia literal o fotocopia de los mismos así como a los delegados de las secciones sindicales de los sindicatos representativos. Igualmente, se informará a la representación sindical de las prórrogas o ceses que se produzcan.

9. Trimestralmente, al menos, la Corporación informará por escrito a los representantes sindicales de las previsiones de contratación, así como de contratación individual de servicios con carácter mercantil o subcontratación, fijándose a continuación los criterios de selección y la modalidad de contratación en la comisión paritaria.

Art. 9. *Provisión de puestos de trabajo y movilidad.*—1. Con carácter general, en el plazo de seis meses desde la aprobación de la RPT, se llevarán a cabo las convocatorias de puestos de trabajo. El cambio de puesto de trabajo que suponga destino definitivo se llevará a efecto mediante la consiguiente convocatoria pública entre todo el personal perteneciente al grupo o categoría en que esté incluido el puesto de trabajo a proveer.

2. La provisión de puestos de trabajo que debe desempeñar el personal laboral fijo, así como la formalización de nuevos contratos de personal laboral y eventual requerirán que los correspondientes puestos figuren detallados en las respectivas relaciones de puestos de trabajo.

3. La adjudicación de los puestos de trabajo correspondientes a cualquier oferta de empleo, sean de carácter fijo o eventual, se efectuará teniendo en cuenta la puntuación obtenida en los correspondientes procesos selectivos. Cuando de un proceso selectivo resulten más de un puesto igual, con distinto destino, el personal que haya resultado seleccionado optará por el que sea de su interés siguiendo el orden de puntuación final obtenido.

4. En las convocatorias de los concursos deberán incluirse, en todo caso, los datos y circunstancias siguientes:

- Número de puesto, retribuciones, denominación y localización del puesto.
- Plazo de presentación de solicitudes, lugar de presentación y autoridad a la que debe dirigirse.
- Requisitos indispensables para ejercerlo, según la relación de puestos de trabajo.
- Méritos puntuables.
- Baremo para puntuar los méritos.
- Puntuación mínima para adjudicación de las vacantes convocadas.

5. Las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por libre designación incluirán, en su caso, los datos siguientes:

- Número, denominación, retribuciones y localización del puesto.
- Plazo de presentación de solicitudes, lugar de presentación y autoridad a la que debe dirigirse.
- Requisitos indispensables para ejercerlo, según la relación de puestos de trabajo.
- Indicación de los datos, circunstancias y méritos que serán tenidos en cuenta para resolver la convocatoria.

6. Anunciada la convocatoria se concederá un plazo de veinte días para la presentación de solicitudes.

7. Únicamente podrán quedar desiertas las convocatorias de concurso cuando no exista aspirante que reúna los requisitos señalados en las mismas de acuerdo con lo establecido en la relación de puestos de trabajo o cuando los aspirantes no obtengan la puntuación necesaria para la adjudicación del puesto de trabajo. La resolución de las convocatorias de provisión de puestos deberá efectuarse en el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes las mismas.

8. El baremo a utilizar en los concursos de provisión será el que se establezca con carácter general para todas las convocatorias.

9. En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto por la Ley de la Función Pública y su normativa de desarrollo, en especial al Reglamento de Selección, Provisión y Carrera Administrativa y demás legislación aplicable.

Art. 10. *Promoción interna.*—La Corporación facilitará la promoción interna consistente en el ascenso desde cuerpos o escalas de un grupo de titulación a otros del inmediato superior. El personal laboral fijo deberá para ello poseer la titulación exigida para el ingreso en los últimos, tener una antigüedad de al menos dos años en el Cuerpo o Escala a que pertenezcan, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso se establezcan.

El personal laboral que acceda a otros cuerpos o escalas por el sistema de promoción interna tendrán, en todo caso, preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertado sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

Asimismo, conservarán el grado personal que hubieran consolidado en el cuerpo o escala de procedencia, siempre que se encuentre incluido en el intervalo de niveles correspondientes al nuevo cuerpo o escala, y el tiempo de servicios prestados en aquellos será de aplicación, en su caso, para la consolidación del grado personal de este.

Durante la vigencia del presente convenio, se adoptarán las medidas para el desarrollo de la promoción interna, de tal forma que el 50 por 100 de las plazas convocadas se reserven para promoción interna.

Art. 11. *Tribunales de selección.*—En todos los procesos selectivos se constituirán los correspondientes tribunales de selección, que actuarán con total independencia y responsabilidad en el proceso de selección en el que esté inmerso, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 365/1995, 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.

A la vista de la valoración de las pruebas selectivas y, en su caso, de los méritos, el tribunal declarará seleccionados a los candidatos que hayan obtenido las mayores puntuaciones.

Se garantiza la presencia del comité de empresa en todos los tribunales de selección con voz y voto, pudiendo ser designados dos vocales representantes por el órgano de representación unitario.

Los empleados municipales que asistan como vocales a los tribunales solo percibirán la dieta establecida cuando se realice este fuera de la jornada laboral. A los representantes sindicales, se les abonará igualmente la dieta estipulada para el resto del tribunal.

Art. 12. *No amortización de puestos de trabajo.*—Con el objeto de contribuir a la calidad y el sostenimiento del empleo, las plazas que queden vacantes, no se amortizarán salvo que se conviertan en otra plaza acorde con las necesidades actuales de la Corporación.

Art. 13. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—Solo podrán ejercerse trabajos de superior categoría, con carácter excepcional y transitorio, cuando así lo autorice el órgano competente de la Corporación y previa acreditación de los requisitos necesarios para ostentar dicha categoría.

El trabajador que realice funciones de categoría superior no podrá exceder de seis meses. Para desempeñarlo se exigirá la titulación requerida cuando se trate de grupos A y B, o el puesto específicamente así lo requiera.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría

asignada y la función que realmente realice. En estos casos se informará al comité de empresa y secciones sindicales.

La realización de tareas de superior categoría no podrá ser considerada como méritos en los procesos de selección o promoción, salvo en los casos en que se haya superado una oposición o concurso-oposición para acceder a una plaza de carácter temporal, en aras a la consolidación de dicha situación temporal.

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior durante un período superior a un mes, y siempre que ello se deba a causas perentorias e imprevisibles, manteniendo las retribuciones y demás derechos derivados de su categoría profesional. Agotado dicho período, el trabajador no podrá volver a desempeñar un puesto de categoría inferior hasta transcurrido un año.

Capítulo 3

Jornada laboral, vacaciones, licencias y excedencias

Art. 14. *Jornada y horarios de trabajo.*—1. La jornada ordinaria de trabajo queda establecida adecuándose al cómputo anual mínimo de 1.508 horas, una vez hecha la reducción de la última hora diaria correspondiente a los cuatro días laborables de la semana de fiestas locales. Los trabajadores que por necesidades de servicio no puedan disfrutar durante las fiestas locales de estas cuatro horas, lo harán a lo largo del año. Con carácter general, la jornada será de 35 horas semanales de lunes a viernes, siendo de 8,00 a 15,00 el horario de mañana, de 15,00 a 22,00 el horario de tarde, y de 22,00 a 6,00 el horario de noche.

Se procurará, siempre que sea posible y que el servicio lo permita, que el descanso semanal sea de un mínimo de cuarenta y ocho horas, siendo estos, con carácter general, sábado y domingo. En los calendarios laborales se podrá establecer, siempre que exista justificación por escrito por parte del trabajador y siempre que el servicio lo permita, el horario con flexibilidad en la entrada y la salida tanto en horarios de mañana como de tarde, pudiendo aplicar el Ayuntamiento los mecanismos oportunos de control. Todos los trabajadores con jornada continua tendrán derecho a una pausa diaria retribuida de treinta minutos. Los días 24 y 31 de diciembre, así como el Sábado Santo se considerarán no laborables.

2. Entre el final de una jornada laboral y el inicio de otra deben mediar al menos doce horas, exceptuándose las jornadas extraordinarias.

3. Todos los horarios que sobrepasen los anteriores serán negociados con los sindicatos para adaptarlos a la jornada anual. En los supuestos en que se produzca un exceso de jornada se tendrá como criterio su eliminación y la creación de empleo.

4. El Ayuntamiento regulará la forma de control de este horario, que será obligatorio para todos los trabajadores con independencia de la Concejalía o Departamento para el que trabajen. Cualquier ausencia del puesto de trabajo deberá producirse previo conocimiento del superior inmediato.

5. Los empleados que presten sus servicios a turnos, podrán solicitar cambios de turno de forma circunstancial con otra persona de la misma Unidad que ostente igual categoría y desarrolle similar función, siempre que exista acuerdo entre los interesados y previa conformidad del responsable del servicio, sin que ello pueda suponer duplicar la jornada de trabajo diario o disminución de los tiempos de libranza.

Art. 15. *Vacaciones.*

1. Disposiciones generales.

- El comienzo y terminación de las vacaciones tendrá lugar dentro del año natural. En el caso de que el trabajador esté en situación de IT, las disfrutará a partir del primer día de alta, siempre y cuando no supere el día 31 de diciembre, y que las necesidades del servicio lo permitan. No podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas, excepto en los casos de contratos de sustitución inferiores a un año, ni acumuladas a las siguientes sucesivas.
- Los períodos de baja temporal por enfermedad o accidente inferiores a un año, se computarán como servicio activo a los efectos de lo dispuesto en este artículo.
- En el caso de que un empleado se encuentre en situación de incapacidad temporal por un período superior a diez días laborables o permiso maternal en las fechas en las que

esté disfrutando las vacaciones, dicho disfrute se pospondrá a fechas posteriores a la situación de alta, sin que pueda significar modificación en el calendario establecido para otro trabajador y siempre que las necesidades de servicio lo permitan.

- d) A los trabajadores que no completen un año de servicio les corresponderá como vacaciones la parte proporcional correspondiente al período comprendido entre el momento de su ingreso y el día 31 de diciembre del año en curso, o fin de contrato si esta circunstancia ocurriese con anterioridad, redondeando el cómputo en días.
- e) La fijación del período vacacional se realizará procurando el acuerdo entre los empleados de la misma categoría, oficio y turno de trabajo, en las distintas unidades, secciones, etcétera, al que estén adscritos, pudiendo establecerse un orden de rotación.

2. Duración y forma de disfrute.

- a) Los trabajadores del Ayuntamiento de Arganda del Rey tendrán derecho a las siguientes vacaciones anuales, retribuidas, o a su parte proporcional:
 - Con menos de quince años de servicio: Veintidós días laborables.
 - Con quince años de servicio: veintitrés días laborables.
 - Con veinte años de servicio: veinticuatro días laborables.
 - Con veinticinco años de servicio: veinticinco días laborables.
 - Con treinta o más años de servicio: veintiséis días laborables.

Se flexibilizará su disfrute siempre que sea posible en períodos de al menos cinco días hábiles.

En los centros en los que la actividad y necesidades de atención sean similares a lo largo de todo el año, las partes planificarán los turnos de vacaciones de forma que quede garantizada la atención y servicio adecuados. A estos efectos, se considera período estival los días comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, siendo preferentes los meses de julio y agosto.

- b) Aquellos trabajadores que disfruten, por necesidades del servicio, total o parcialmente de sus vacaciones en las fechas no comprendidas entre los días 1 de junio a 30 de septiembre, tendrán derecho a las siguientes compensaciones:
 - Si disfrutaban de veinte días en adelante fuera de dicho período: cuatro días laborables.
 - Si disfrutaban de quince a diecinueve días fuera de dicho período: tres días laborables.
 - Si se disfrutaban de diez a catorce días fuera de dicho período: dos días laborables.
 - Si se disfrutaba de cinco a nueve días fuera de dicho período: un día laborable.
- c) El personal concretará con la suficiente antelación su petición individual para que el calendario de vacaciones sea conocido antes del día 30 de abril del año en curso. Los trabajadores podrán solicitar el cambio de fechas en el plazo de quince días, o justificadamente, hasta un mes antes del comienzo del disfrute.
- d) En el caso de baja por maternidad, las vacaciones podrán comenzarse el mismo día de la reincorporación.

Art. 16. *Licencias y permisos con sueldo.*—Todos los trabajadores vinculados a este convenio, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de las siguientes licencias:

1. Matrimonio propio: Quince días laborales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad de Madrid, o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho, que pueden acumularse al período vacacional y se disfrutarán necesariamente a continuación del hecho causante. No se disfrutará de nuevo en caso de posterior matrimonio o unión de hecho entre las mismas personas.

2. Un día hábil por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; dos días hábiles si se celebra fuera de la Comunidad de Madrid; y tres días hábiles si se celebra fuera de la Península.

3. Por nacimiento de un hijo o adopción, tres días hábiles. Se incrementará en dos días hábiles más si ocurriese fuera de la Comunidad de Madrid.

4. Por fallecimiento:

- a) Tres días hábiles en los casos de fallecimiento de familiares pertenecientes al primer grado de consanguinidad o afinidad, que se incrementará en dos días hábiles más cuando se produzca un desplazamiento y sea fuera de la Comunidad de Madrid. Este plazo excepcionalmente podrá ampliarse por circunstancias especiales que deberán acreditarse con posterioridad.
- b) Dos días hábiles en los casos de fallecimiento de familiares pertenecientes al segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se incrementará en dos días hábiles más cuando el desplazamiento sea fuera de la Comunidad de Madrid.
- c) Diez días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad de Madrid, o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho. En caso de tener hijos menores de edad, disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales tendrán derecho a quince días naturales.

5. Por operación o enfermedad grave, de cónyuge o pareja inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad de Madrid, o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho, y familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, corresponderán tres días hábiles, que podrán ampliarse en dos días hábiles más en función de la gravedad. Estos días podrán ser alternos.

En los casos de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso retribuido será de dos días hábiles.

En todos los casos se tendrá derecho a dos días hábiles más si el hecho ocurriese fuera de la Comunidad de Madrid. El tiempo establecido en la presente licencia podrá disfrutarse en cualquier momento durante el período en que se mantenga la hospitalización.

6. Dos días por traslado de domicilio habitual.

7. El personal dispondrá del tiempo necesario para acudir a consultas, tratamiento y exploraciones de tipo médico, por necesidades propias o de menores, pareja o discapacitados a su cargo, o que siendo familiares de primer grado, se acredite por gravedad, edad, disminución física o psíquica, la necesidad o conveniencia de atención familiar. Se incluyen las consultas en sociedades médicas privadas.

8. El tiempo necesario para concurrir a exámenes u oposiciones y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación.

9. Las horas necesarias para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, regulado legalmente, cuya exigencia deberá acreditarse documental y siempre que no perciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador reciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en el Ayuntamiento, y si lo supera no tendrá derecho a percepción salarial alguna.

10. Tramitación del documento nacional de identidad, pasaporte, permiso de conducir o similar, el tiempo necesario, siempre que no sea posible su tramitación fuera del horario laboral.

11. Todos los días señalados en los apartados anteriores se computarán desde el mismo día del hecho causante.

Art. 17. *Días de asuntos propios.*—Los empleados dispondrán de seis días cada año natural por asuntos propios y sin necesidad de justificación. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización del responsable del Servicio. Estos días, en su totalidad o en parte, de acuerdo con la representación de los trabajadores, pueden establecerse para el conjunto de la plantilla dentro del calendario laboral.

Los días de asuntos propios podrán ampliarse por ajuste de jornada y podrán disfrutarse hasta el 15 de enero del año siguiente.

Art. 18. *Licencias sin sueldo.*

- a) Los trabajadores que lleven como mínimo un año en el servicio podrán pedir, en caso de necesidad justificada, licen-

cia sin sueldo por un plazo no inferior a siete días, ni superior a seis meses con reserva de su puesto de trabajo, pudiendo prorrogarse por tres meses más de persistir las circunstancias que motivaron la petición.

Estas licencias podrán fraccionarse hasta un máximo de dos veces en el transcurso de dos años. El trabajador/a solicitará la licencia con al menos un mes de antelación sobre la fecha prevista de disfrute. La Dependencia a la que esté adscrito informará motivadamente sobre las razones de la concesión o denegación, informe del que se dará traslado a la Junta de Personal.

- b) Quien por razón de guarda legal tenga a su cargo directo algún menor de seis años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Art. 19. *Licencias y condiciones de trabajo en los supuestos de maternidad y paternidad.*—1. La trabajadora en estado de gestación será trasladada de su puesto de trabajo siempre que este implique peligro para el feto o la madre. Esta situación podrá ampliarse a las madres en período de lactancia.

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

3. Las trabajadoras del Ayuntamiento de Arganda del Rey tendrán derecho a un permiso por maternidad que tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, siendo de dos semanas más, en caso de parto múltiple, por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento o grave enfermedad de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que 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 en el momento de su efectividad la incorporación de la madre a su actividad laboral conlleve un riesgo para su salud. Cuando medie solicitud de la trabajadora, se concederá una licencia retribuida de quince días naturales más que se disfrutarán a continuación del permiso de maternidad.

4. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, tendrán el mismo tratamiento que se establece en el apartado anterior, disfrutándose los períodos 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. Igualmente será de aplicación a los supuestos de adopción de menores mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes. En el caso de que ambos padres trabajen, el período de suspensión será distribuido a voluntad de los interesados, que podrán disfrutarlo de manera simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Se facilitará, siempre que esté justificado, el tiempo necesario para: Asistencia a charlas informativas, cursos de formación, pruebas psicológicas, etcétera, necesarios para certificar la capacidad de los adoptantes y que puedan llevar a buen fin el proceso de adopción.

Si el permiso maternal coincidiese con las vacaciones anuales, estas se pospondrán a la finalización de aquel.

5. Período de lactancia: Los trabajadores tendrán derecho a una reducción de su jornada laboral en una hora diaria, sin reducción de haberes, para el cuidado y atención de hijos menores de nueve meses; en caso de parto múltiple se incrementa en media hora por cada hijo. En el supuesto de pertenecer ambos al Ayuntamiento de Arganda del Rey, solo la podrá disfrutar uno de ellos. Si uno de los dos trabaja en otra empresa, el/la trabajador/a afectado/a por este convenio, deberá acreditar que el segundo miembro no disfruta de esta reducción. A solicitud de la interesada, con informe favorable del Servicio, la trabajadora en período de lactancia disfrutará de un permiso especial de seis semanas como acumulación de la reducción de jornada que por esta circunstancia le corresponda.

Art. 20. *Situaciones administrativas.*—Se adecuará para todos los empleados públicos a lo establecido en la Ley 30/1984 y en el Real Decreto 365/1995.

Art. 21. *Disminución de la capacidad.*—Se entiende por capacidad física disminuida, la definida en el Real Decreto Ley 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Seguridad Social.

Todo el personal incurso en algunos de estos apartados será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones tan pronto exista posibilidad, percibiendo las retribuciones del puesto de trabajo que venía ocupando.

En las situaciones en que la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanzara los grados de invalidez definidos en la normativa vigente, los servicios médicos y la comisión de seguridad y salud deberán estudiar la adecuación del personal afectado a su puesto de trabajo.

La Corporación deberá hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

Capítulo 4

Retribuciones salariales

Art. 22. *Retribuciones.*—1. El incremento anual de retribuciones del personal al que es aplicable este convenio, se determinará con arreglo a lo que establezca cada año, la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del Sector Público, sin perjuicio de lo que pueda establecerse en la valoración de puestos de trabajo que se pueda realizar. Se acuerda destinar un 1 por 100 de la masa salarial en los ejercicios presupuestarios de 2005, 2006 y 2007 para la modernización de la Administración.

Siempre que lo permitan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, en el supuesto de que las retribuciones del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, fijadas por las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado sean superadas por los índices generales de precios al consumo, registrados en cada uno de los años de vigencia del acuerdo-convenio, se negociará una revisión para los/as trabajadores/as de la Corporación.

2. El personal del Ayuntamiento será retribuido por los conceptos establecidos en el artículo 23 de la Ley 30/1984, que son los siguientes:

a) Retribuciones básicas:

- Sueldo base.
- Antigüedad: Será una cantidad igual para cada uno de los grupos de clasificación por cada tres años de servicios efectivos prestados indistintamente en cualquier Administración Pública.

b) Retribuciones complementarias:

- Complemento de destino: Será el correspondiente al nivel asignado al puesto de trabajo que se desempeñe.
- Complemento específico: Será destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo aun cuando al fijarlo, podrán tenerse en cuenta conjuntamente varios de los conceptos establecidos en el complemento específico en atención a las condiciones particulares que puedan concurrir en el mismo puesto.

La percepción de este complemento dependerá del puesto que tenga asignado el trabajador/a según el catálogo de puestos o de la RPT aprobada por la Corporación.

Al igual que se ha hecho la valoración de puestos de trabajo de otros colectivos, desde el momento en que se realice una valoración de puestos de trabajo para el resto del personal del Ayuntamiento, el complemento específico incluirá además los conceptos retribuidos contemplados actualmente en la productividad y que son:

- Responsabilidad o especial dificultad técnica.
- Dedicación profesional.
- Peligrosidad.
- Penosidad.
- Dedicación o disponibilidad especial: Aquellos trabajadores que estén obligados por las funciones de su puesto de trabajo, a cubrir servicios considerados urgentes o emergencias por situaciones extraordinarias de emergencias, fuera de su jornada normal de trabajo y sean dotados para ello de medios técnicos para su localización permanente.
- Turnicidad: Se entenderá que existe turnicidad cuando la jornada laboral sea habitualmente de mañana, tarde o noche, pero siempre y cuando que los turnos sean rotativos y alternativos. Cada turno de trabajo tendrá una duración máxima de ocho horas.
- Nocturnidad: Se entenderá por horario nocturno, el tiempo de trabajo efectivo comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente. En algunos casos el horario será el comprendido entre las veintidós y treinta y las seis y treinta.
- Festividad: Será de aplicación para aquellos colectivos que estén trabajando por cuadrante cualquiera de los 14 días festivos (fiestas de ámbito nacional, autonómico y local).
- Trabajo en domingo: Es el realizado durante el transcurso de este en los turnos de mañana y tarde, y la noche del sábado para el turno de noche.

El personal con derecho a percibir los conceptos contemplados en los apartados anteriores que no los tenga reconocidos ya en su complemento específico por una valoración de puestos de trabajo anterior, los percibirá como productividad, en tanto no se realice la valoración de puestos de trabajo correspondiente.

Los conceptos anteriores no se percibirán en el caso de realización de horas extras, ya que estas llevan ya su valoración.

- c) Complemento de productividad: Este complemento será individualizado y estará destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo. Las cantidades que se perciban en concepto de complemento de productividad serán de conocimiento público de los trabajadores de la Corporación y sus representantes sindicales, así como

de los miembros de la comisión paritaria, que deberá emitir un informe previo a su abono, indicando el período temporal de su asignación.

En caso de bajas por enfermedad o accidente laboral, el empleado público continuará percibiendo el 100 por 100 del salario como si estuviera en activo. Desde el momento en que se realice la valoración de puestos de trabajo, se entenderá por salario: Básicas, antigüedad, complemento de destino y complemento específico.

Art. 23. *Indemnizaciones profesionales.*

Dietas y desplazamientos:

Cuando por razón del servicio o realización de cursos de formación, el empleado público haya de desplazarse fuera de su centro de trabajo, el Ayuntamiento le abonará los gastos producidos de la siguiente forma:

- Dieta completa: 46 euros.
- Media dieta: 23 euros.

Gastos de viaje: Es la cantidad que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte colectivo, salvo que existan a disposición vehículos del parque móvil del Ayuntamiento. Cuando por razones del servicio se autorice al empleado público el uso del vehículo propio para los desplazamientos profesionales, el Ayuntamiento le abonará la cantidad de 0,27 euros por kilómetro.

Art. 24. *Horas extraordinarias.*—1. Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria encaminada a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello, acuerdan, con el objeto de la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las mismas ajustándose a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas; el criterio a seguir es su realización, y no tendrán el carácter de voluntarias.
2. Horas extraordinarias necesarias por ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate; estas últimas tendrán el carácter de voluntarias.
3. Ambas partes convienen en que todas las horas realizadas al amparo de los apartados anteriores, tendrán el carácter de estructurales. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan este carácter.

Solo se realizarán horas extraordinarias de forma excepcional por necesidades del servicio plenamente justificadas. En todo caso, no podrán realizarse en número superior a ochenta horas al año y quince al mes, computándose de 1 de enero a 31 de diciembre del año en curso, exclusivamente. No se computarán a estos efectos, aquellas horas extras consideradas de urgencia o fuerza mayor.

2. En función del día y del espacio horario en que se produzcan, las horas extraordinarias tendrán las siguiente categorías:

- a) Las realizadas de lunes a viernes, excepto festivos o cualquier otro día de la semana que tenga la consideración de laborable para los trabajadores sujetos a cuadrante, entre las seis y las veintidós horas y fuera de la jornada habitual de trabajo, se denominarán horas extraordinarias normales.
- b) Los del caso anterior, cuando se realicen entre las veintidós y las seis horas, se llamarán horas nocturnas.
- c) Lo realizados en sábado, domingo o festivo, o cualquier otro día considerado como libre cuando el empleado esté sujeto a cuadrante de servicio ordinario, entre las seis y las veintidós horas, serán horas extraordinarias festivas las realizadas fuera de su jornada.
- d) Los de este último caso, cuando sean realizados entre las veintidós y las seis horas, se denominarán horas extraordinarias festivas nocturnas.

3. Las horas extraordinarias podrán ser compensadas en tiempo libre, a voluntad del trabajador. En este caso, se aplicará la siguiente compensación:

- a) Por cada hora extraordinaria normal en día laborable, una hora y treinta minutos.
- b) Por cada hora extraordinaria festiva o nocturna, dos horas y quince minutos.
- c) Por cada hora extraordinaria festiva nocturna, dos horas y treinta minutos.

La compensación se podrá realizar acumulando el tiempo libre hasta constituir jornadas completas, que se podrán asimilar a los períodos de libranza o vacaciones.

Cuando no se disfruten en tiempo libre, las horas realizadas darán lugar al abono de la correspondiente gratificación en la nómina del trabajador, con el siguiente incremento sobre el precio del valor de hora ordinaria que se refleja más abajo para todos los grupos:

- Hora extraordinaria normal, hora ordinaria + 75 por 100.
- Hora extraordinaria festiva o nocturna + 115 por 100.
- Hora extraordinaria festiva y nocturna + 130 por 100.

El valor de la hora tipo ordinaria que se toma como base para cada grupo y para el año 2004 es el siguiente:

- Grupo A: 20,69 euros.
- Grupo B: 17,43 euros.
- Grupo C: 14,34 euros.
- Grupo D: 12,23 euros.
- Grupo E: 10,60 euros.

El abono de las horas extras realizadas, se haga efectivo en la nómina del mes siguiente al de su realización.

4. Inmediatamente que se conozca la subida retributiva de cada año, se procederá a aplicar dicho valor al precio de las horas extraordinarias.

5. En cuanto al número máximo de horas que podrá realizar cada trabajador, será de ochenta horas al año.

Capítulo 5

Beneficios sociales

Art. 25. *Ayudas y beneficios.*—1. Los empleados municipales incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, tendrán derecho, en concepto de adopción o natalidad, a la cantidad de 250 euros en un solo pago.

2. Los empleados municipales incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, tendrán derecho a la percepción de 140 euros mensuales en concepto de ayuda, cuando tengan a su cargo legal alguna persona discapacidad física o psíquica del primer grado de consanguinidad, que no realice actividad retribuida ni perciba ningún tipo de prestación económica, en el supuesto de percibir un importe inferior, podrá recibir la diferencia hasta dicha cantidad.

3. Se establecen unos fondos anuales para ayuda por estudios que serán por cada año de 22.000 euros. Estos fondos se gastarán en su totalidad y en cada año de su aplicación. Se recogerá la documentación en el segundo trimestre del año, abonándose en el mes de septiembre.

La ayuda sobre estudios consistirá en una prestación económica de carácter anual para iniciar o continuar estudios correspondientes a los siguientes niveles:

- Educación Infantil (de cero a cinco años).
- Educación Primaria, Graduado Escolar y Formación Profesional de primer grado.
- Educación Secundaria Obligatoria y BUP.
- Bachillerato, Formación Profesional de segundo grado y COU.
- Formación Profesional específica (grado medio y superior).
- Estudios universitarios.

A los efectos de distribución de las correspondientes ayudas se elaborarán, previo acuerdo en la comisión paritaria, las correspondientes bases de convocatoria, publicándose estas en los tablones de anuncios de los centros de trabajo.

En la comisión paritaria se establecerán los requisitos mínimos y resolverá, las cuantías máximas a percibir, así como los criterios de selección, que se adaptarán a un baremo en el que habrán de considerarse, a la hora de la distribución, los ingresos totales que percibe del Ayuntamiento el interesado.

Finalizado el proceso de selección, la comisión paritaria elevará al concejal de personal propuesta de resolución de adjudicación de ayudas.

4. Se establecen unos fondos anuales de ayudas para tratamientos odontológicos, ópticos y ortopédicos que para el año 2004 serán de 25.000 euros, y que se gastarán en su totalidad y en cada año de su aplicación. En el primer trimestre de cada año

la comisión paritaria revisará la cantidad para el mismo, que será única para todos los empleados del Ayuntamiento.

La ayuda para tratamientos odontológicos, ópticos y ortopédicos consistirá en una prestación económica de carácter anual destinada a contribuir a los gastos sufragados por los empleados públicos por los siguientes conceptos:

- Tratamiento protésico/odontológico.
- Tratamiento óptico (gafas o lentes graduadas).
- Tratamiento ortopédico de cualquier clase.

Serán beneficiarios de las ayudas para tratamientos odontológicos, ópticos y ortopédicos, además de los empleados públicos fijos, sus hijos, cónyuge o pareja inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad de Madrid, o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho y los ascendientes que convivan con él siempre que se acredite la convivencia.

Al personal con solución de empleo de carácter temporal les afectará en los mismos términos señalados en el apartado anterior, siempre que se acredite su contratación como tales durante todo el plazo a que se refiera la correspondiente convocatoria anual que deba formalizarse.

A los efectos de distribución de las correspondientes ayudas, se elaborará, previo acuerdo en la comisión paritaria, la correspondiente convocatoria, en la que se determinará el procedimiento a seguir para la tramitación de las solicitudes y la presentación de las facturas o justificantes oportunos, publicándose estas en los tablones de anuncios de los centros de trabajo.

La comisión paritaria resolverá las cuantías a percibir que se adaptarán a un baremo en el que habrán de considerarse, a la hora de la distribución, los ingresos totales que percibe del Ayuntamiento el interesado, abonándose, el 75 por 100 del importe de la misma hasta un tope máximo anual por empleado de 300 euros.

Finalizado el proceso de selección de las cuantías a percibir, la comisión paritaria elevará al concejal de Coordinación Municipal propuesta de resolución de adjudicación de ayudas, indicando la relación de adjudicatarios. La resolución definitiva se publicará en los tablones de anuncios de los centros de trabajo. La publicación y el abono de las ayudas se efectuará en el primer trimestre del año siguiente.

5. En el caso de que dos empleados municipales tengan derecho a alguna de las ayudas recogidas en los apartados anteriores por el mismo sujeto causante, solo se percibirá una única prestación.

Art. 26. *Anticipos reintegrables.*—Se concederán anticipos reintegrables según las bases de ejecución del presupuesto general de la Corporación de cada ejercicio. Para ello, se dotará de un fondo anual de 90.000 euros. El importe máximo de un anticipo será de dos mensualidades netas con prorrateo de pagas extras y con un máximo de 2.500 euros. El plazo máximo de devolución del anticipo reintegrable será de doce mensualidades.

El plazo para la entrega de los anticipos se fija en un máximo de cinco días naturales desde su solicitud. La comisión paritaria fijará los criterios y procedimientos que desarrollen este artículo.

Capítulo 6

Formación

Art. 27. *Principios generales en materia de formación.*—El personal afectado por el presente acuerdo, tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional, así como a los de promoción profesional, organizados por la propia Administración. A tal fin, en los planes de formación se dará preferencia a los trabajadores afectados por procesos de reorganización administrativa, todo ello con participación de la parte social.

a) Objetivos:

1. Lograr una administración eficiente y eficaz para dar a los ciudadanos un servicio de calidad.
2. Propiciar un cambio organizativo que responda al reto modernizador y a las nuevas demandas sociales.
3. Obtener un óptimo aprovechamiento de los recursos humanos de la Administración.
4. Poner a disposición de los trabajadores afectados por este acuerdo, los recursos necesarios para su formación, reciclaje, perfeccionamiento y promoción, posibilitando

el desarrollo personal y profesional de todos los empleados.

5. Desarrollar el conocimiento y uso de la informática, a todos los niveles, como instrumento de trabajo.
 6. Reciclar y adaptar a todas aquellas personas cuyo puesto de trabajo y/o desempeño de las tareas, esté sometido a cambios y/o innovaciones tecnológicas.
- b) Se creará una comisión de formación municipal que adoptará las normas de funcionamiento de la gestión de la formación de los empleados municipales, velando por la igualdad de oportunidades y la transparencia. Transitoriamente, hasta la entrada en funcionamiento de esta comisión, se dispondrá de un fondo de 15.000 euros para cubrir las necesidades de formación municipal; hasta la constitución de dicha comisión, tendrán derecho a siete días de formación en materias relacionadas con el desempeño del puesto de trabajo.
- c) El número de horas retribuidas para formación se establecerá en cada caso individualmente y conforme a los programas de formación que el Ayuntamiento elabore anualmente.

Capítulo 7

Prevención de riesgos laborales

Art. 28. *Principios generales en materia de seguridad y salud.*—Todo trabajador/a tendrá derecho en la prestación de sus servicios, a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, y a tales efectos se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

A) Delegados de prevención

De conformidad con el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los delegados de prevención serán designados por las organizaciones sindicales con representación en el comité de empleados públicos, respetando el principio de proporcionalidad en su elección según el grado de representatividad obtenida en dichos órganos de representación.

El número de delegados de prevención será el previsto en el artículo 35.2 de la citada Ley, y estos serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación que establece dicha Ley.

Las competencias y facultades de los delegados de prevención se regirán según el artículo 36 de la Ley anteriormente mencionada.

B) Garantías de los delegados de prevención

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Órganos de Representación en materia de garantías será de aplicación a los delegados de prevención. Estos dispondrán del mismo crédito horario que los miembros del comité de empleados públicos para el ejercicio de sus funciones. En el supuesto de coincidir en la misma persona el ser, además, delegado de prevención, miembro del comité de empleados públicos, órgano de representación unitario o delegado de la sección sindical correspondiente, los respectivos créditos horarios serán acumulativos.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por la Corporación en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en el artículo 36 de la Ley de Prevención.

El Ayuntamiento deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para la organización de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

C) Convocatoria y reuniones del comité de seguridad y salud en el trabajo

El comité de seguridad y salud establecerá la periodicidad de sus reuniones.

Salvo asunto considerado muy grave por su urgencia, la convocatoria se efectuará, como mínimo, con cuarenta y ocho horas de antelación, incluyéndose el orden del día. Los acuerdos serán

vinculantes para el conjunto del comité y se tomarán por mayoría. De cada reunión se levantará acta.

A título informativo, podrá asistir a las reuniones, a petición de cualquiera de las partes, los trabajadores que por su función específica puedan informar de algún asunto a tratar y sean convocados para ello.

El comité estará asistido por los técnicos y especialistas que precise de cada Área en relación con la entidad, características y el objeto de los informes, trabajos y estudios que tengan que realizar.

Cuando el comité convoque a dichos técnicos especialistas para asistir a reuniones o realizar trabajos que salgan fuera del normal desarrollo de su trabajo, necesitará el oportuno aviso al jefe a cuyas órdenes se encuentre el técnico o especialista.

D) Competencias y facultades del comité de seguridad y salud en el trabajo

El comité de seguridad y salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Corporación, adecuados a las distintas categorías profesionales.
- b) Promoverá iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la Corporación la mejora de las condiciones con la corrección de las deficiencias existentes.
- c) Si el servicio de prevención es ajeno, este quedará sujeto, a los acuerdos tomados por el comité.
- d) Un mes antes de la finalización del contrato del servicio de prevención, se evaluará y aprobará la conveniencia de la prórroga.

En el ejercicio de sus competencias, el comité de seguridad y salud dispondrá de las facultades que se recogen en el apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

E) Vigilancia de la salud

1. Anualmente, la Corporación realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el empleado.

2. El expediente médico será confidencial, y de su resultado se dará constancia documental al interesado. A la empresa se comunicará, exclusivamente, las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

Para el personal de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

No se podrán efectuar pruebas radiológicas salvo que por expresa recomendación facultativa se aconseje para completar el diagnóstico y siempre con el consentimiento del afectado.

3. En el supuesto de psiquiatría no abonable por la Seguridad Social, el Ayuntamiento correrá con los gastos de asistencia psiquiátrica sea por internamiento o tratamiento ambulatorio, en los casos en que dicha asistencia no esté contemplada dentro de las prestaciones médico-psiquiátricas que atiende la Seguridad Social.

4. Para tener derecho al abono de estos gastos, será necesario acreditar a través del informe médico emitido por los especialistas del IMSALUD, que el tratamiento necesario y concreto, no se cubre por dichos servicios.

5. Se fomentará campañas de vacunación entre los empleados municipales.

6. El servicio de prevención elaborará un informe con los datos epidemiológicos de interés para la mejora de la prevención de los empleados municipales, en base a los reconocimientos médicos, elaborado en base a los grupos profesionales.

F) Ropa de trabajo

Se consultará previamente a los representantes sindicales a la hora de evaluar y decidir el vestuario del personal. La Corporación dotará al personal, de la ropa y calzado adecuados para el desempeño de sus funciones, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad que el puesto requiera, estando obligado el empleado público a su utilización durante su jornada de trabajo.

La ropa y el calzado de trabajo o uniformidad estará sujeta a la mejor idoneidad al puesto de trabajo, La ropa y el calzado de trabajo de verano se entregará entre los meses de marzo y abril y la de invierno se entregará entre los meses de septiembre y octubre.

G) Recursos económicos

A lo largo del período de vigencia de este convenio, se consignará anualmente, una partida presupuestaria para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados municipales, según las prioridades establecidas en el plan de prevención.

Capítulo 8

Derechos sindicales

Art. 2. *Participación y derechos sindicales.*—El Ayuntamiento garantizará el derecho a la libre sindicación y organización del personal sujeto a este acuerdo, y a la no discriminación, perjuicio o sanción por razón de afiliación y ejercicio de los derechos sindicales.

El órgano unitario, como órgano de representación de los trabajadores/as sujetos a este convenio, tendrá las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 9/1987, sobre órganos de representación de los funcionarios, y en las atribuidas en este convenio y, en especial las siguientes:

1. Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, sobre la política de personal del Ayuntamiento.
2. Emitir informe, a solicitud de la Corporación, sobre las siguientes materias:
 - a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
 - b) Planes de formación del personal.
 - c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
3. Ser informados de las incoaciones de expedientes disciplinarios.
4. Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.
5. Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones y materias:
 - a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, sin perjuicio del artículo sobre jornada.
 - b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
 - c) Cantidades que perciba el personal por complemento de productividad.
6. Conocer trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos especiales del ambiente de las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.
7. Velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
8. Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.
9. Colaborar con la Corporación para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
10. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.
11. Tener representación en todos los tribunales y comisión de valoración que se constituyan para proveer plazas, tanto con carácter fijo como temporal.
12. Emitir informe ante cualquier estudio global de organización, métodos de trabajo, racionalización.
13. Cualquier otra función de la mesa negociadora y de la comisión paritaria que no se ejerza por estas.
14. Tendrán derecho a que se les facilite copias del calendario laboral (*planning*) y horarios de los distintos colectivos del personal y de los TC1 y TC2 de Cotizaciones de la Seguridad Social.

Art. 30. *Garantías y derechos de los miembros del comité de los empleados públicos.*—Los miembros del órgano unitario de representación tendrán las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores, en la Ley 9/1987 sobre órganos de representación de los funcionarios y en especial las siguientes:

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias municipales, sin que entorpezcan el normal funcionamiento de las correspondientes unidades, en ejercicio de las funciones sindicales.
- b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.
- c) Ser oídos en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
- d) Disponer del crédito horario mensual reconocido de treinta horas por miembro-mes, que se acumularán en bolsas de horas por cada sindicato con representación. Los miembros de los órganos unitarios previa comunicación al Departamento de Personal, podrán acumular las horas sindicales en uno o varios miembros de su misma candidatura.
- e) No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en casos que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación.

Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por razón, precisamente del desempeño de su representación.

Art. 31. *Las secciones sindicales.*—Se reconocen las secciones sindicales establecidas legalmente y acreditadas en el Ayuntamiento, el derecho a un delegado sindical adicional por cada 20 por 100 de votos obtenidos en el proceso electoral del centro sin sobrepasar el número de delegados electos, y que actuarán con remisión expresa a los estatutos de la central sindical correspondiente, así como las garantías y facultades previstas en la legislación vigente y entre otras las siguientes:

- a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas, sociales y sindicales de los trabajadores/as del Ayuntamiento.
- b) Representar y defender los intereses de la organización y de sus afiliados y servir como instrumento de comunicación y negociación entre su organización y la Corporación.
- c) Cada delegado de sección sindical dispondrá de un crédito horario para la acción sindical, de la misma cantidad de horas sindicales que los miembros del órgano unitario. De coincidir el representante sindical con ser miembro del órgano unitario, dichas horas serán acumulables en su misma persona.
- d) Cada sindicato podrá acumular el crédito horario anual correspondiente a sus representantes en los distintos órganos unitarios de representación existentes en el Ayuntamiento (laborales y funcionarios), el comité de seguridad y salud y de los delegados de su sección sindical en la persona que designe con independencia de la pertenencia de esta o no a estos órganos de representación. La acumulación del crédito horario antes referido podrá ser mensual o anual, previa comunicación al departamento de personal por escrito, especificando la distribución de dicho crédito y la acumulación en su caso.
- e) Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los órganos unitarios.
- f) Tener acceso a la misma información y documentación que se ponga a disposición de los órganos unitarios.
- g) Participarán con carácter previo a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los/as trabajadores/as del Ayuntamiento.
- h) A las secciones sindicales con representación constituidas en el Ayuntamiento se les facilitará un local, dotado de los medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales. Se garantizará, asimismo, el uso indispensable gratuito de fotocopiadora, teléfono, fax, etcétera.

Art. 32. *Las obligaciones de los representantes de personal.*—Los miembros de los órganos unitarios de representación y los representantes de las secciones sindicales sometidas a este acuerdo se obligan expresamente:

- a) Cumplir y respetar los acuerdos y pactos negociados con el Ayuntamiento.
- b) Desarrollar las tareas propias de la acción sindical.
- c) Guardar sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la Corporación señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento entregado por la Corporación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito del Ayuntamiento o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

Art. 33. *Derecho de reunión.*—1. Están legitimados para convocar una reunión:

- a) Las organizaciones sindicales, directamente o a través de los delegados sindicales.
- b) Los trabajadores de la Corporación, siempre que su número no sea inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.
- c) Órganos unitarios o secciones sindicales.

2. Como norma general, las reuniones en el Centro de Trabajo, se autorizarán en horario laboral.

3. Para la celebración de reuniones dentro del horario de trabajo, se dispondrá de los siguientes créditos:

- a) Diez horas anuales para cada uno de los miembros de los órganos unitarios.
- b) Diez horas anuales para cada una de las secciones sindicales constituidas.

4. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las secciones sindicales. En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará gravemente la prestación de los servicios, en caso de conflicto se elevará a la comisión paritaria.

5. Serán requisitos para convocar una reunión los siguientes:

- a) Comunicar por escrito su celebración con una antelación de dos días.
- b) En este escrito se indicará:
 - La hora y el lugar de la celebración.
 - El orden del día.
 - Los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

6. Si antes de las veinticuatro horas anteriores a la fecha de la celebración de la reunión no se formularon objeciones a la misma, mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

7. Los convocantes de la reunión serán responsables del normal desarrollo de la misma.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Cualquier acuerdo en el ámbito de las relaciones laborales, que se alcance entre la Federación Madrileña de Municipios y las centrales sindicales será evaluado por la comisión paritaria para determinar los niveles de aplicabilidad en el Ayuntamiento de Arganda del Rey.

Segunda.—Será de aplicación a este convenio, el Acuerdo Marco Regional en todos aquellos aspectos que puedan mejorar las condiciones del presente texto.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Primera.—La comisión de seguridad y salud en los tres meses siguientes a la aprobación del presente convenio desarrollará los criterios de movilidad por motivos de salud o edad, sometiéndose al arbitraje de la autoridad laboral en caso de que no se constituya en el plazo indicado.

CLÁUSULA FINAL

Los derechos sindicales y de participación que se reconocen a los sindicatos a través de este convenio, se entienden otorgados exclusivamente a las organizaciones sindicales firmantes del mismo. Este convenio colectivo deroga el anterior vigente hasta el 31 de diciembre de 2003.

Del presente convenio colectivo se dará traslado a todos los centros de trabajo y a sus trabajadores, a los responsables políticos municipales, jefes de departamento y responsables de servicio, los cuales responden de su aplicación en lo que afecta a sus atribuciones.

ANEXO I

ESCUELA TALLER

En los proyectos que se lleven a cabo en la Escuela Taller, se estará a lo dispuesto en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, en su capítulo I, artículo 11.2 b), que establece que mediante convenio colectivo se podrán establecer otras duraciones del contrato de formación, sin que en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida. Solo se podrá contratar a personas acogéndose al apartado b) de este artículo, cuando no se hayan cubierto la totalidad de las plazas ofertadas para nuevos alumnos de la Escuela Taller.

ANEXO II

CUANTÍAS A PERCIBIR

Se establecen las siguientes cuantías:

- Nocturnidad: La cantidad a percibir será de 2 euros por cada hora trabajada comprendida en el período nocturno, es decir, entre las veintidós y las seis horas. En algunos casos el horario será el comprendido entre las veintidós y treinta y las seis y treinta.
- Turnicidad: Los empleados que estén afectados por jornada de turnos de mañana y tarde o mañana, tarde y noche, pero siempre que roten en la realización de la jornada. Se establecen las siguientes retribuciones que varían en función de la frecuencia de rotación detallada a continuación:
 - Un cambio cada dos semanas: 75,06 euros.
 - Un cambio cada tres semanas: 66,95 euros.
 - Un cambio cada cuatro semanas: 62,89 euros.
 - Un cambio cada cinco semanas: 60,35 euros.
 - Un cambio cada seis semanas: 58,83 euros.
 - Un cambio cada siete semanas: 57,31 euros.
 - Un cambio cada ocho semanas: 56,8 euros.
- Disponibilidad: La cantidad a percibir por este concepto queda establecida en 162 euros por cada semana trabajada. Esta cantidad se percibirá mensualmente prorrateando las semanas trabajadas según el cuadrante de cada grupo, y la percibirán los colectivos que por necesidades de servicio tengan que estar disponibles. Las cantidades percibidas por disponibilidad se revisarán al final de cada año, en función de las semanas en las que haya estado disponible cada trabajador.
- Sábados: En jornadas prolongadas de semanas de seis días que abarquen el sábado, se percibirá por cada sábado trabajado la cantidad de 10 euros para jornadas superiores a seis horas. Quedan exentos de esta prima los que estén remunerados ya por este concepto.
- Festividad: Será de aplicación a aquellos colectivos que estén trabajando por cuadrante en cualquiera de los catorce días festivos. Percibirán la cantidad de 2 euros por cada hora trabajada.

Leído el presente convenio colectivo, lo suscriben y firman las secciones sindicales de CC OO, UGT, CSI-CSIF y en su nombre los secretarios generales de cada una de ellas, y por parte de la Corporación el alcalde-presidente, en Arganda del Rey, a 24 de junio de 2005.—CC OO, Ester Corvillón Guijarro.—UGT, José