

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
 - a) Tramitación: Anticipada.
 - b) Procedimiento: Abierto.
 - c) Forma: Concurso.
4. Presupuesto base de licitación: Importe total, 50.680 euros.
5. Garantía provisional: 1.013,60 euros.
6. Obtención de documentación e información:
 - a) Entidad: Consejería de Transportes e Infraestructuras (Oficina de Consultas y Proyectos).
 - b) Domicilio: Calle Maudes, número 17.
 - c) Localidad y código postal: 28003 Madrid.
 - d) Teléfono: 915 803 183.
 - e) Telefax: 915 803 762.
 - f) Fecha límite de obtención de documentación e información: 21 de noviembre de 2007.
 - g) Horario: De nueve a catorce.
7. Requisitos específicos del contratista:
 - De solvencia económica y financiera, artículo 16, apartado a), del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas:
 - a) Informe de instituciones financieras.
Criterios de selección: Acreditación de solvencia mediante certificado expedido por entidad financiera.
 - De solvencia técnica o profesional, artículo 19, apartado a), del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas:
 - a) Las titulaciones académicas y profesionales de los empresarios y del personal de dirección de la empresa y, en particular, del personal responsable de la ejecución del contrato.
Criterios de selección: La persona que vaya a prestar el servicio deberá tener la titulación de licenciada en Derecho, con experiencia y conocimiento específico de la normativa reguladora del transporte. Asimismo, deberá poseer conocimientos de ofimática.
8. Presentación de ofertas:
 - a) Fecha límite de presentación: 21 de noviembre de 2007.
 - b) Documentación a presentar: La indicada en la cláusula 19 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.
 - c) Lugar de presentación:
 - 1.º Entidad: Consejería de Transportes e Infraestructuras (Registro General).
 - 2.º Domicilio: Calle Maudes, número 17.
 - 3.º Localidad y código postal: 28003 Madrid.
 - 4.º Horario: De ocho y treinta a quince.
 - d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Tres meses.
 - e) Admisión de variantes: No.
9. Apertura de las ofertas:
 - a) Entidad: Consejería de Transportes e Infraestructuras.
 - b) Domicilio: Calle Maudes, número 17.
 - c) Localidad: Madrid.
 - d) Fecha: 29 de noviembre de 2007.
 - e) Hora: A las nueve y treinta.
10. Otras informaciones: Las proposiciones se presentarán en sobres cerrados y firmados por el licitador o persona que le represente, debiendo figurar en el exterior de cada uno de ellos el número de referencia y la denominación del contrato, el nombre y apellidos del licitador o razón social de la empresa y su correspondiente NIF o CIF. El número y denominación de los sobres se determinan en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares. En su interior se hará constar una relación numérica de los documentos que contienen.
11. Gastos de anuncios: Los gastos de los anuncios serán de cuenta del adjudicatario.
12. Fecha de envío del anuncio al "Diario Oficial de la Unión Europea" (en su caso): ...
13. Página web donde pueden consultarse y obtenerse los pliegos: <http://www.madrid.org>

Para obtener los pliegos acceda a "Empresas" y a continuación a "Servicios y trámites", donde podrá consultar las convocatorias de contratos públicos.

Hágase público para general conocimiento.

Madrid, a 24 de octubre de 2007.—El Secretario General Técnico, PDF (Resolución de 10 de julio de 2007), el Jefe de Área de Contratación, José Ramón Silván Delgado.

(01/3.138/07)

Consejería de Sanidad

Resolución de 2 de noviembre de 2007, de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Sanidad, por la que se modifican los plazos establecidos en la convocatoria de concurso, por procedimiento abierto, para la adjudicación del contrato de consultoría y asistencia denominado "Elaboración de los planes funcionales de cuatro nuevos hospitales de la Comunidad de Madrid".

Publicada en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 259, de fecha 31 de octubre de 2007, convocatoria de concurso, por procedimiento abierto, para la adjudicación del contrato de consultoría y asistencia denominado "Elaboración de los planes funcionales de cuatro nuevos hospitales de la Comunidad de Madrid" (número de anuncio 01/3.136/07, página 40), habiéndose detectado errores en los plazos previstos en el anuncio relativos al límite de obtención de documentación e información, fecha límite de presentación de ofertas y fecha de apertura de ofertas, se procede a su corrección quedando establecidos de la siguiente forma:

- Apartado 6.f), fecha límite de obtención de documentación e información: Durante el plazo de presentación de ofertas.
- Apartado 8.a), fecha límite de presentación: Hasta las catorce horas del octavo día natural, contado a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. Si este fuese sábado o día inhábil, se admitirán las ofertas hasta las catorce horas del siguiente día hábil.
- Punto 9, apertura de las ofertas, apartado d), fecha: El séptimo día natural siguiente a la fecha límite de presentación de proposiciones. Si este fuese sábado o día inhábil, se realizará el siguiente día hábil.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, a 2 de noviembre de 2007.—La Secretaria General Técnica, Beatriz Viana Miguel.

(03/26.985/07)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 13 de septiembre 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 Batres (Personal Laboral) (código número 2814182).

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Batres (Personal Laboral), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 12 de abril de 2007, 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 13 de septiembre de 2007.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

III CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE BATRES

Capítulo I

Disposiciones generales

1.1. *Ámbito funcional.*—El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo del Ayuntamiento de Batres y de aquellos organismos autónomos que pudieran crearse.

1.2. *Ámbito personal.*—El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores laborales del Ayuntamiento de Batres, sea cual fuere su régimen de selección, centro de trabajo o instalación en el que estén destinados.

1.3. *Ámbito temporal.*

a) El presente convenio estará vigente desde la aprobación por el Pleno del Ayuntamiento y su publicación hasta el 31 diciembre de 2011.

No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de cada año de vigencia.

b) El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a su vencimiento. En caso de no haberse producido denuncia, continuará en vigor por períodos sucesivos de un año, continuando su vigencia hasta que no exista otro acuerdo que explícitamente lo sustituya.

Capítulo II

Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y control

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

Dicha comisión estará formada por un máximo de tres representantes de cada una de las partes, nombrados por la misma. Para la discusión de temas específicos podrán ser invitados, en virtud del mayor conocimiento de los temas en concepto de que se trate, otras personas con carácter de asesores, con derecho a voz, pero sin voto.

La comisión se reunirá a instancias de cada una de las partes. Dicha reunión se celebrará obligatoriamente dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su petición. Ambas partes podrán hacer públicas sus propuestas relacionadas con temas de trabajo y funcionamiento de la comisión.

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

Los acuerdos adoptados por la comisión de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio obligarán a las partes en los mismos términos que el presente acuerdo y serán recogidos en un acta e incluidos como anexos y como parte integrante del presente convenio.

Los acuerdos adoptados por la comisión paritaria serán inmediatamente ejecutivos a partir del momento en que sean aprobados.

En caso de no llegar a un acuerdo entre las partes, estas podrán someterse a conciliación o mediación ante el SMAC u otro organismo o autoridad competente. La decisión de los citados organismos tendrá carácter vinculante, excepto en el caso de que ambas partes llegasen a un acuerdo posterior, en cuyo caso prevalecerá este sobre aquel, que quedará nulo y sin efecto.

2.1. *Funciones.*—Integran el ámbito de competencias de la citada comisión el desempeño de las siguientes funciones:

1. Interpretación del texto del convenio en su aplicación práctica.
2. Resolución definitiva y vinculante para las partes signatarias de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado.
4. Denuncia del incumplimiento del convenio.
5. Informes acerca del grado de aplicación del convenio, de las dificultades encontradas y elaboración de propuestas para la superación de las mismas.

6. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio, así como cualquier otra que pueda serle atribuida al amparo de las disposiciones que en el futuro se promuevan.

2.2. *Otras comisiones.*—Además de la comisión regulada en el artículo anterior, en el presente convenio se deben crear las siguientes comisiones paritarias:

1. Comité de salud laboral y seguridad e higiene en el trabajo.
2. Comisión de empleo.
3. Comisión de formación y reciclaje.

Dada las características del Ayuntamiento de Batres, las partes estiman convenientes que dichas comisiones se incluyan en la dinámica de trabajo de la comisión paritaria, para permitir una mayor agilidad y operatividad de los procesos, hasta tanto en cuanto la plantilla del Ayuntamiento no alcance la cifra de 25 empleados.

Capítulo III

Jornada y calendario

a) La jornada de trabajo se efectuará de lunes a viernes. Viniedo a ser, desde el 1 de enero de 2004, 35 horas semanales, lo que representa un cómputo anual de 1.512 horas (de conformidad con el Acuerdo Marco Regional), excepto en los colectivos en que sus calendarios específicos figure otra cosa. El calendario laboral de los/as educadores/as infantiles estará regulado por la circular de funcionamiento de las Casas de Niños, de la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid.

b) Los cuadros horarios anuales de los distintos servicios municipales son los que figuran como Anexo III en el presente convenio.

Los cambios sustanciales de las jornadas del Anexo III se negociarán en comisión paritaria.

c) Descansos: Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo urgencia o necesidad perentoria, deberán transcurrir, como mínimo, doce horas.

d) Durante la jornada diaria, los trabajadores tendrán derecho a una pausa de treinta minutos, que se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

e) Flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos/as menores de doce años, personas con discapacidad y a quien tenga a su cargo directo un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (Plan Concilia).

f) Modificación del horario fijo en un máximo de dos horas, con carácter temporal y de forma excepcional, previa autorización del responsable de la unidad, por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar y familias monoparentales (Plan Concilia).

3.1. *Reducción de jornada (Plan Concilia).*

a) Reducción de hasta un 50 por 100 de la jornada por razón de guarda legal a quienes tengan a su cuidado directo hijos/as menores de doce años, no retribuida.

b) Reducción de hasta un 50 por 100 de la jornada laboral, de carácter retribuido, por cuidado de familiar en primer grado, por enfermedad muy grave, máximo un mes de plazo.

3.2. *Calendario laboral.*—El calendario laboral incluirá como festivos, además de las fiestas oficiales nacionales, autonómicas y locales, los días 24 y 31 de diciembre.

Asimismo, el personal acogido al presente convenio tendrá derecho a dos puentes anuales, que serán disfrutados por la mitad de la plantilla uno y el otro por el resto de la plantilla.

El calendario de puentes se confeccionará durante el mes de enero de cada año de vigencia del convenio.

3.3. *Vacaciones.*

a) Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural de duración o de veintidós días hábiles anuales por años completos de servicio.

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

— Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.

— Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.

- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio : Veintiséis días hábiles.
- b) Las vacaciones no podrán comenzar en domingo ni día festivo.
- c) Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico. Deberán disfrutarse dentro del año natural y no podrán ser acumuladas para el siguiente, salvo situaciones excepcionales.
- d) Deberán ser confeccionados y puestos en los tabloneros de anuncios, a 30 de mayo, los cuadros de vacaciones de toda la plantilla. Los trabajadores, en el plazo de quince días, podrán solicitar el cambio de fechas. Los trabajadores de un mismo servicio se pondrán de acuerdo entre ellos para la distribución de sus vacaciones.
- e) Todo trabajador que no alcance un año de servicio disfrutará de la parte proporcional comprendida entre la fecha de su ingreso y el 31 de diciembre.
- f) Derecho de madres y padres a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda (Plan Concilia).

Capítulo IV

Permisos, licencias y excedencias

4.1. *Asuntos propios.*—Los trabajadores tendrán derecho a seis días libres cada año para asuntos propios, sin necesidad de justificación, solicitándolo con dos días de antelación al disfrute previsto, entendiendo estos seis días como trabajo efectivo para el servicio.

El Servicio deberá contestar en las 24 horas siguientes a la solicitud en todos los casos, siendo esta por escrito. En caso de que no se pudiese localizar al trabajador para entregarle la contestación, el escrito será expuesto en un tablón de anuncios habilitado al efecto.

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

Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas.

Cuando por razones del servicio no se disfruten del mencionado permiso a lo largo del mes diciembre, podrá concederse en los primeros quince días de enero siguientes.

Asimismo, se incorpora en el calendario laboral dos días más adicionales de permiso por asuntos propios, en aquellos años en los que 24 y 31 de diciembre coincidan con día no laboral.

4.2. *Permisos retribuidos.*—Tendrán derecho a permiso retribuido los trabajadores comunicándolo con la suficiente antelación y con justificación, por las causas y por el tiempo que se prevea en la normativa aplicable y en vigor en cada momento.

4.2.1. *Causas familiares:* A los efectos de los permisos por causas familiares, los parentescos se entenderán tanto por consanguinidad como por afinidad.

En todos estos casos, donde se especifique cónyuge, se considerarán a los mismos a la persona que conviva maritalmente con el trabajador.

- a) Tres días naturales en caso de fallecimiento de hijos o cónyuge. Se añadirán dos días más en caso de tener que desplazarse fuera de la provincia.
- b) Dos días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos o hermanos. Se añadirán dos días más en caso de tener que desplazarse fuera de la provincia.
- c) Dos días naturales en caso de enfermedad grave u operación quirúrgica con hospitalización de padres, abuelos, hijos, hermanos o cónyuge. Se añadirán dos días más en caso de tener que desplazarse fuera de la provincia.
- d) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos. Se añadirán dos días más en caso de tener que desplazarse fuera de la provincia.

En todo caso, se añadirá un día más a lo establecido en los cuatro apartados anteriores si estas causas lo fueran fuera de la península.

- e) Quince días hábiles en caso de matrimonio.
- f) Excedencia (no superior a tres años) por cuidado de familiar por segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razón de edad, accidente o discapacidad no pueda valer por sí

mismo y no desempeñe actividad retribuida, así como por cuidado de hijo/a. Reserva del puesto los dos primeros años (Plan Concilia).

4.2.2. Por maternidad/paternidad:

- A) Se estará a lo establecido en el artículo 48.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 3/2007, de 22 de mayo, de Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.
- B) Posibilidad de sustituir, por decisión de la madre, el permiso de lactancia de hijos/as menores de doce meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente; dicho permiso se incrementará proporcionalmente en partos múltiples (Plan Concilia).
- C) Diez días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de hijo/a a disfrutar por el padre, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial por la que se constituya la adopción (Plan Concilia).
- D) En caso de hijos/as prematuros, o que por cualquier motivo deban permanecer en el hospital después del parto, el empleado público tiene derecho a ausentarse del puesto de trabajo dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras (Plan Concilia)

4.2.3. Otros motivos:

- a) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica del trabajador, así como de los familiares a su cargo, en casos imprescindibles, tanto del médico de cabecera como de especialidades, cuando no fuera posible acudir fuera de las horas de trabajo.
- b) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de los deberes inexcusables de carácter público a los que se refiere el artículo 37.3.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
- c) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para asistir a exámenes y pruebas obligatorias establecidas en estudios necesarios para la obtención de un título académico o profesional.
- e) El personal que tenga hijos/as con discapacidad física, psíquica 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/a reciba atención con los horarios de los puestos de trabajo (Plan Concilia).
- f) El personal que tenga a su cargo hijos/as con discapacidad física, psíquica o sensorial podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial donde reciba tratamiento o para acompañarle si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario (Plan Concilia).
- g) Los empleados/as públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo (Plan Concilia).
- h) Permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo en este período exclusivamente las retribuciones básicas, en supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de padres y madres al país de origen (Plan Concilia).

Según el presente convenio, se considera cónyuge la persona con la existe el lazo matrimonial correspondiente o pareja de hecho demostrada mediante documento acreditativo, expedido por un organismo oficial, con independencia de los sexos, asimismo, queda unido en el presente convenio el cónyuge al primer grado de consanguinidad.

4.3. *Licencias no retribuidas.*

4.3.1. Todo trabajador que lleve, como mínimo, tres años de servicios tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a una licencia sin retribución por un plazo no superior a dos meses cada año.

4.3.2. Para cuidado de menores disminuidos físicos o psíquicos por razones de guarda legal podrá concederse una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, como mínimo, de un octavo de la duración de la misma.

4.4. Excedencias especiales.

4.4.1. Son situaciones de excedencias especiales las de aquellos trabajadores afectados por este convenio que se encuentran incluidos, además de las situaciones previstas legalmente, en alguna de las siguientes:

- a) Nombramiento por decreto o elección para cargo político o de representación sindical de ámbito provincial, regional o estatal, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de sus servicios en el Ayuntamiento o su Patronato.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria y por el tiempo que el trabajador permanezca en situación de incapacidad profesional.

4.4.2. El personal que se encuentre en situación de excedencia especial tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo, a los efectos de antigüedad, de todo el tiempo de duración de la misma.

4.4.3. Los excedentes especiales deberán solicitar la incorporación a su puesto de trabajo en el plazo de treinta días, una vez desaparecida la causa que motivó tal situación. En el caso contrario, sin causa justificada, causarán baja definitiva en la plantilla.

4.4.4. La excedencia sindical tendrá el mismo tratamiento que la excedencia por cargo público.

4.5. Excedencias voluntarias.

4.5.1. Podrá solicitarlas cualquier trabajador con una antigüedad mínima de un año de servicio. La petición de excedencia deberá ser resuelta por el Ayuntamiento en un plazo máximo de 30 días a contar desde la fecha de solicitud. En caso que sea denegada, será motivada, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se formulen en base a terminación de estudios, exigencias familiares o análogas.

4.5.2. Durante el período de excedencia voluntaria quedan en suspenso todos los derechos y obligaciones del trabajador, y, por tanto, no percibirá remuneración de ningún tipo ni le será contado dicho tiempo para el cómputo de antigüedad, siendo dado de baja en la Seguridad Social.

4.5.3. Para el personal laboral, la excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

4.5.4. En los casos de excedencia voluntaria, el Ayuntamiento está obligado a reservar el puesto de trabajo durante un período de un año.

Capítulo V

Permutas y otras

5.1. *Permuta*.—Tendrán derecho a permutar puestos de trabajo iguales con los trabajadores de otros Ayuntamientos, previa autorización de estos, siempre que exista acuerdo entre trabajadores, subrogándose cada uno de ellos en las condiciones del otro y siéndole respetada, en todos los casos, la antigüedad.

5.2. Protección integral contra la violencia de género.

- a) Los empleados públicos, víctimas de violencia, que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde presta servicio, podrán solicitar el traslado a un puesto de trabajo en distinta unidad administrativa o en otra localidad. Este traslado tendrá consideración de traslado forzoso (Plan Concilia).
- b) Los empleados públicos víctimas de violencia podrán solicitar excedencia para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, 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 2 primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a cargo (Plan Concilia).

5.3. *Trabajos de categoría inferior o superior*.—Los trabajadores realizarán los trabajos propios de la categoría profesional que tengan asignada; no obstante, podrán realizarse funciones de categoría superior o inferior cuando por razones de servicio fuera imprescindible.

En tales supuestos, será necesario contar con el informe favorable de la comisión paritaria, sin que en ningún caso pueda atentar contra la dignidad del trabajador.

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior durante un período superior de 15 días, y transcurrido el período citado, el trabajador no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta pasado un año.

Los trabajadores que realicen funciones de categoría superior a la suya, percibirán la retribución correspondiente a la categoría superior, y los que realicen funciones de categoría inferior, mantendrán el salario correspondiente a su categoría profesional.

Capítulo VI

Retribuciones

6.1. *Conceptos salariales*.—Quedan definidos y consolidados para todos los trabajadores los siguientes conceptos retributivos:

1. Salario base.
2. Antigüedad: Que se computará al mes siguiente de cuando cumpla el trienio. El abono de los trienios se efectuará sobre el 5 por 100 del salario base.

Complementos y/o pluses varios (a desarrollar/concretar en paritaria según necesidades).

6.2. *Incrementos salariales*.—Será lo establecido en los PGE.

- a) Se crearán fondos adicionales suficientes para poder desarrollar una valoración de puestos de trabajo a lo largo de la vigencia del convenio.
- b) Las pagas extraordinarias de junio y diciembre serán del 100 por 100 de sus retribuciones habituales.
- c) Las tablas salariales figurarán como anexo al convenio.

6.3. *Horas extraordinarias/gratificaciones extraordinarias*.

- a) Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que se derivan de una política social y solidaria que conduzca a la eliminación de las horas extraordinarias.
- b) Toda actividad realizada fuera de la jornada laboral tendrá la consideración de horas extraordinarias.
- c) Las horas extraordinarias realizadas al amparo del apartado anterior tendrán carácter de estructurales.
- d) En ningún caso las horas extraordinarias realizadas por un trabajador podrán ser en número superior a dos al día, quince al mes y ochenta al año.

6.4. *Gastos de desplazamientos*.—Es la cantidad que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio y será la establecida por la normativa aplicable o lo establecido por acuerdo del Ayuntamiento.

En aquellos casos que, por razones del servicio, se autorice la utilización de vehículo propio, se percibirá por este concepto la misma cantidad, por kilómetro, igual que al resto de los miembros de la Corporación.

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

Capítulo VII

Derechos sociales

7.1. *Préstamos y anticipos*.

- a) Se podrán solicitar préstamos por cuantía de dos meses de salario, reintegrables en catorce mensualidades, por parte de cualquier trabajador municipal.
- b) Se concederán anticipos mensuales de salario devengado de hasta uno al mes, que será descontado en la siguiente nómina.

7.2. *Fondo de acción social*.—Se destinará el 2 por 100 de la masa salarial, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Marco Regional. Esta dotación, en caso de superávit, podrá acumularse para años sucesivos.

Al mismo tiempo, este convenio adquiere un compromiso de futuro para progresivamente aumentar el porcentaje según disposición adicional V.

Se establecerá un baremo de ayudas para los trabajadores del Ayuntamiento y sus beneficiarios, dichos baremos figurarán como Anexo a este convenio.

Asimismo, a lo largo de la vigencia del convenio se estudiará la viabilidad de desarrollar algún tipo de plan de pensión o seguro de pensión con la parte del fondo de acción social que se acuerde.

7.3. *Indemnización por invalidez o muerte.*—El Ayuntamiento de Batres garantiza a los trabajadores la percepción de las coberturas suscritas en la póliza colectiva correspondiente.

La cantidad correspondiente será abonada al trabajador o a sus herederos una vez que este o estos realicen las prescripciones fiscales al respecto por la compañía de seguros con quien tenga suscrita póliza el Ayuntamiento. El Ayuntamiento se obliga a poner en conocimiento de los trabajadores la póliza que en cada momento tenga suscrita.

7.4. *Asistencia letrada.*—El Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores municipales que lo soliciten y lo precisen por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio frente a terceros, eligiendo el Ayuntamiento el profesional que lo defienda.

Capítulo VIII

Derechos sindicales

- Los delegados de personal son los representantes unitarios de los trabajadores del Ayuntamiento.
- Los delegados de personal podrán convocar asambleas en los locales municipales durante la jornada laboral hasta un máximo de diez horas al año, comunicándolo por escrito al Ayuntamiento con una antelación de, al menos cuarenta y ocho horas, señalando el orden del día y, en su caso, haciendo referencia si representantes sindicales ajenos a la plantilla van a intervenir en la misma.
- Fuera de la jornada laboral, los delegados de personal podrán convocar cuantas asambleas estimen necesarias, comunicándolo con una antelación de, al menos veinticuatro horas, y haciendo referencia si representantes ajenos a la plantilla van a intervenir en la misma.
- Horas sindicales: Los delegados de personal dispondrán de un crédito de veinte horas mensuales para tareas propias de sus cargos, sin merma de sus retribuciones.
- Las actividades de los delegados de personal, relacionadas con su cargo, se desarrollarán disponiendo del crédito horario que marca el apartado anterior.
- Los delegados dispondrán de una bolsa de horas que podrán acumular en uno o varios delegados, según necesidades.
- En procesos de negociación colectiva o en las reuniones que la empresa convoque, no serán a cargo del crédito horario.

8.1. *Tablón de anuncios.*—Se pondrá un tablón de anuncios en los centros de trabajo para información de los trabajadores.

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

- Si no existiera comité o delegado de personal, podrán negociar convenios colectivos o cualquier tipo de problemática general de los trabajadores.
- Podrán informar, oralmente o por escrito; repartir propaganda; proceder al cobro de cuotas y otras aportaciones con fines sindicales dentro de la jornada de trabajo, siempre que no se perjudique el desarrollo del servicio.
- Podrán convocar asambleas o reuniones con los trabajadores, en locales municipales destinados al efecto, comunicándolo con cuarenta y ocho horas de antelación al Ayuntamiento fuera de la jornada laboral.
- La figura de delegado sindical entrará en vigor una vez que dicha sección sindical sea constituida legalmente. De igual forma, el delegado sindical poseerá igual crédito horario que el delegado de personal. Este acuerdo tendrá vigencia para los sindicatos que legalmente ostenten la categoría de representativos a nivel estatal y/o autonómico.

Capítulo IX

Régimen disciplinario y premios

Se establece el siguiente cuadro de faltas y sanciones para todo el personal afectado por este convenio, tanto en el régimen laboral como en el régimen funcionario, que, en cualquier caso, deberá adaptarse al régimen disciplinario establecido en la normativa apli-

cable y en vigor en cada momento (con excepción del cuerpo de la Policía Local, que se regirá por lo dispuesto en la Ley 4/1992, de 8 de julio, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid):

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

Son faltas leves:

- La incorrección con el público y con los compañeros, superiores o subordinados.
- La negligencia o descuido en el cumplimiento del servicio.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día en un período de 30.
- Tres faltas de puntualidad seguidas en un plazo de 30 días sin que exista justificación, o cinco alternas en el mismo período, siempre que suponga una pérdida de tiempo de trabajo de tres horas.
- La no comunicación por adelantado de la falta al trabajo por causa justificada, excepto en supuestos de fuerza mayor.
- La no presentación de parte de baja o confirmación en tres días desde la fecha de su expedición regular, excepto en supuestos de fuerza mayor.

Son faltas graves:

- La falta de respeto con el público, los compañeros, subordinados y superiores.
- El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos o tres días en un plazo de treinta días.
- Más de tres faltas seguidas de puntualidad durante un período de treinta días, o más de cinco alternas en idéntico período, que supongan una pérdida de tiempo de trabajo de hasta siete horas, aunque no hayan sido sancionadas.
- El abandono del puesto de trabajo durante la jornada laboral sin causa justificada.
- La negligencia en el cumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
- La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón del servicio, de manera o forma que causen un perjuicio al Ayuntamiento.
- El incumplimiento o abandono de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de ello se deriven riesgos o para la salud e integridad física del trabajador, otros trabajadores o para el público.
- La simulación de enfermedad o accidente, entendiéndose como tal toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por ILT por enfermedad o accidente.
- La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de las faltas graves o muy graves de los subordinados.
- Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- La reincidencia en falta leve no prescrita, excepto las derivadas de la puntualidad y/o asistencia al trabajo.

Son faltas muy graves:

- Los malos tratos con el público, compañeros, superiores o subordinados.
- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, hasta 10 seguidas en el plazo de treinta días, o hasta 20 alternas en un período de noventa días, que acumuladas supongan hasta veinticinco horas de pérdida de trabajo, aunque no hayan sido sancionadas.
- Las faltas de asistencia sin causa justificada por más de tres jornadas de trabajo no consecutivas, en un período de treinta.
- Las faltas de asistencia sin causa justificada por dos o más jornadas de trabajo consecutivas.
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la administración o a los ciudadanos.
- La condena firme por delito doloso.
- El incumplimiento o abandono de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de ello se deriven riesgos gra-

- ves o daños para el propio trabajador, otros trabajadores o para el público.
- h) El ejercicio de actividades públicas o privadas sin haber obtenido autorización de compatibilidad del órgano competente para su concesión.
 - i) El falseamiento y ocultación voluntario de los datos del servicio de manera que cause perjuicio al Ayuntamiento.
 - j) La realización de trabajos de cualquier índole remunerados o no durante los períodos de baja o ILT por enfermedad o accidente.
 - k) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
 - l) La comisión de tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, en un período de ciento ochenta días.
 - m) Toda la actuación que suponga la discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
 - n) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
 - ñ) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas o derechos sindicales.
 - o) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio de derecho de huelga.
 - p) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
 - q) El incumplimiento de los servicios mínimos establecidos en caso de huelga, conforme a lo establecido en la legislación vigente.
 - r) La desobediencia que cause perjuicios al Ayuntamiento.
 - s) La reincidencia en falta grave no prescrita, excepto las derivadas de la puntualidad o asistencia al trabajo.

9.2. *Sanciones.*—Con independencia de su sanción o no, toda falta de asistencia, permanencia y/o puntualidad supondrá el descuento proporcional al tiempo real dejado de trabajar de las retribuciones correspondientes, según la siguiente fórmula:

$$\text{Tiempo de ausencia} \times \frac{\text{Salario anual}}{\text{Horas año convenio}}$$

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

Por faltas leves: Apercibimiento o amonestación por escrito.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

9.3. *Ejercicio de la potestad sancionadora.*

- a) El jefe de servicio del trabajador presunto autor de una falta será responsable de comunicar la posible comisión de esta al órgano sancionador a través del departamento de personal.
- b) El alcalde será competente, de acuerdo con lo establecido en los reglamentos y estatutos correspondientes, para la imposición de las sanciones respecto de sus empleados.
- c) Cualquier trabajador podrá dar cuenta por escrito, o a través de sus representantes sindicales de los actos que supongan falta de respeto a su dignidad humana y laboral, o de órdenes que causen perjuicio al desarrollo del servicio. El Ayuntamiento deberá proceder a una información reservada sobre el caso, resolviendo sobre el mismo el alcalde, previa información a los representantes de los trabajadores.
- d) La imposición de sanciones graves y muy graves deberá ser notificada a los representantes de los trabajadores a la vez que al afectado, así como a la sección sindical a la que este pertenezca.

- e) Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados de personal.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave, será preceptiva la instrucción de un expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal para que, por ambas partes y en el plazo de cinco días, puedan manifestar a la dirección del Ayuntamiento lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el comité, el trabajador o ambos no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador la sanción que se crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado en el presente convenio.

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

En caso de que por mandato legal o potestativamente, el órgano sancionador proceda a la apertura de expediente, la duración del mismo interrumpirá la prescripción.

9.5. *Prescripción de sanciones.*—Las sanciones prescribirán a todos los efectos, sin ser tenidas en cuenta en el expediente personal, a partir de la fecha de término de su cumplimiento, en los siguientes plazos:

- Las sanciones por falta leve, a los tres meses.
- Las sanciones por falta grave, a los seis meses.
- Las sanciones por falta muy grave, al año.

No obstante lo anterior, en el caso de que se produjese un despido, de cualquier naturaleza, y el trabajador ejerza su defensa legal al empleo, si producto de la misma el resultado legal fuera calificado por el tribunal competente en materia laboral de despido improcedente, será el trabajador el que podrá optar libremente por la readmisión o la indemnización.

9.6. *Premios.*—El trabajador/a que haya estado ejerciendo su labor profesional en este Ayuntamiento durante veinticinco años será recompensado con la cantidad de dos mensualidades brutas, en concepto de gratificación.

Cuando un trabajador se jubile será gratificado con la cantidad de dos mensualidades brutas.

Capítulo X

Ingreso, promoción y formación

10.1. *Oferta pública de empleo.*

- a) El ingreso en plantilla en el Ayuntamiento únicamente se producirá con motivo de haber superado la correspondiente convocatoria de selección.
- b) La oferta pública de empleo deberá ser negociada en la comisión paritaria.
- c) En la oferta pública de empleo se contemplarán las plazas que deban cubrirse por promoción interna, previa negociación en la comisión paritaria.

10.2. *Procesos selectivos de OPE.*

- a) La representación sindical podrá formar parte de los tribunales en las pruebas selectivas de acceso para los puestos de trabajo que pudieran crearse con voz y voto.
- b) La representación sindical participará en la elaboración de las distintas bases y convocatorias para la cobertura de vacantes y puestos de trabajo de nueva creación.
- c) Las pruebas serán objetivas, teniéndose en cuenta los méritos de capacidad de los aspirantes, con la debida publicidad, utilizando procedimientos ágiles para su rápida resolución.

10.3. *Procesos selectivos internos.*—Además de la reseña de plazas para la promoción interna que contenga la oferta pública de empleo anual, se podrán convocar procedimientos selectivos de carácter interno para cubrir puestos de trabajo, a los que podrán concurrir en igualdad de condiciones todos los trabajadores del Ayuntamiento. Las normas de estos procedimientos serán establecidas por la comisión paritaria.

10.4. *Contratación temporal.*—Podrán realizarse contrataciones por tiempo determinado, de acuerdo con la legislación vigente, y específicamente de acuerdo con lo dispuesto en la ordenanza reguladora de bolsa de trabajo del Ayuntamiento de Batres, aprobada por acuerdo de Pleno de fecha 13 de diciembre de 2005, o la normativa que la modifique o sustituya, siendo precisa la previa discusión de la Corporación con la representación sindical en cada caso, estableciéndose un sistema de control y seguimiento de todos los contratos temporales, excluidos aquellos contratos o conciertos de colaboración con otros organismos públicos.

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

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

Todos los contratos temporales, incluidas prorratas, que habiendo superado un año en el mismo servicio, y aquellos que sin haberlo superado correspondan a puestos de trabajo de carácter estable en este Ayuntamiento, se convertirán en puestos de trabajo OPE (Oferta Pública de Empleo).

Las partes acuerdan la conveniencia de regular una bolsa de empleo, según la ordenanza reguladora de la bolsa de trabajo del Ayuntamiento de Batres, aprobada por la Corporación en Pleno en sesión celebrada el día 13 de diciembre de 2005.

10.5. *Jubilaciones.*—1.º Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador/ra los sesenta y cinco años, comprometiéndose el Ayuntamiento a cubrir, por los métodos establecidos en este acuerdo-convenio, las plazas que por esta razón queden vacantes, en idéntica categoría profesional. De acuerdo con la Ley 14/2005, sobre Cláusulas de los Convenios Colectivos Referidas al Cumplimiento de la Edad Ordinaria de Jubilación, esta jubilación obligatoria solo se permitirá pactarla si el trabajador cumple todos los requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2.º El Ayuntamiento está obligado a informar puntualmente a los delegados de personal y secciones sindicales de las jubilaciones que se puedan producir, su categoría y el plazo para la provisión de la vacante.

3.º Se establece un sistema de jubilación anticipada e incentivada para que el personal que, reuniendo los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social para jubilarse voluntariamente, desee dar por finalizada su actividad profesional. La incentivación consistirá en el abono de una cantidad a tanto alzado en función de la edad y una prestación complementaria hasta que el trabajador cumpla los sesenta y cinco años, determinándose conforme se indica en el apartado siguiente, debiendo elegir la opción A) o B).

A) Los trabajadores/as que teniendo derecho a pensión de jubilación a partir de los sesenta años, según normas de la Seguridad Social, podrán jubilarse voluntaria e incentivadamente a partir de dicha edad, percibiendo en el momento de la jubilación los siguientes premios de incentivación.

- 60 años: 4.500 euros.
- 61 años: 4.000 euros.
- 62 años: 3.500 euros.
- 63 años: 3.000 euros.
- 64 años: 1.500 euros.

B) El Ayuntamiento abonará la diferencia que corresponda, hasta el día que el trabajador/a cumpla los sesenta y cinco años, entre la pensión de jubilación concedida por la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario real que le hubiere correspondido al trabajador en cada momento.

4.º La solicitud, dirigida al órgano competente, deberá formalizarse al menos dos meses antes del cumplimiento de las edades señaladas arriba. Coincidirá el cumplimiento de la edad con el acto de jubilación voluntariamente solicitada.

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

10.7. *Formación.*—La comisión paritaria podrá organizar cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores

a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en supuestos de transformación o modificación funcional de los servicios. En ambos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará de tiempo efectivo.

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

El Ayuntamiento creará fondos propios para la formación del personal adscrito a este convenio y cuantificados en 0,75 por 100 de la masa salarial, destinados prioritariamente a adaptación de las nuevas tecnologías, reciclaje profesional y desarrollo de recursos humanos, con el objeto de alcanzar de forma progresiva los niveles de inversión de recursos para la formación existentes en la Unión Europea. En este capítulo no se contempla el gasto generado por los cursos, seminarios, jornadas, etcétera, que se organicen y desarrollen unilateralmente desde cada área, ni los de aquellos cursos, seminarios, jornadas, etcétera, del personal no acogido al presente convenio, y en general, aquellos que no hayan sido aprobados por la comisión paritaria.

Los fondos serán gestionados por la comisión paritaria, quien planificará y desarrollará los programas de formación, desarrollándose prioritariamente en el interior de la empresa, serán de carácter continuo, voluntario y en horario de trabajo.

La comisión paritaria se reunirá el último trimestre del año y bimestralmente para elaborar los planes de formación, y emitirá un informe anual sobre el desarrollo y evolución de la formación en el Ayuntamiento.

En el caso de que el trabajador quisiera actualizar o perfeccionar sus conocimientos en temas relacionados con el trabajo que desempeña, tendrá derecho a un mínimo de diez días al año, retribuidos para desarrollar dicha actividad, siempre que la comisión paritaria lo apruebe. Cuando los trabajadores no se acojan al disfrute de dichos días retribuidos y compatibilicen los cursos con su jornada laboral, tendrán derecho a que esta se reduzca en una hora al comienzo o al final de la misma.

El trabajador tiene derecho a la percepción de unos gastos mínimos (matrícula, desplazamiento, dieta o media dieta), previa justificación de los mismos, con cargos a los fondos de formación. La comisión paritaria podrá aprobar otros gastos.

El trabajador está obligado a justificar debidamente tanto la asistencia como los gastos producidos.

La empresa potenciará los reciclajes colectivos de los diferentes servicios, con el fin de contribuir a mejorar la calidad de las funciones que se desarrollen en los mismos. Asimismo, el Ayuntamiento subvencionará íntegramente a los trabajadores los cursos organizados por este.

Los empleados/as públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como las excedencias por motivos familiares (Plan Concilia).

Capítulo XI

Salud laboral

El delegado sindical se ocupará de la salud laboral y velará por la óptima adaptación de cada trabajador a su puesto de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, los empleados públicos del Ayuntamiento de Batres tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El Ayuntamiento de Batres velará por la protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales.

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

La Corporación se compromete a desarrollar campañas de prevención entre los trabajadores/as municipales de enfermedades infecto-contagiosas como hepatitis B, tuberculosis, tétanos, etcétera, procediendo a la vacunación voluntaria de aquellos trabajadores que sean grupo de riesgo. Se entregará a cada trabajador una cartilla de vacunación individualizada para su seguimiento, y se incorporará,

igualmente, a su expediente médico para su seguimiento paralelo por parte de la administración.

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

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

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

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

Establecimiento de ropa de trabajo adecuadas y medios de protección, tanto colectivas como individuales, así como la elección de modelos y establecimiento de medidas de conservación.

11.2. *Ropa de trabajo.*—Figurará como anexo un cuadro de entrega de ropa de trabajo.

11.3. *Reconocimientos médicos.*—Anualmente se realizará una revisión médica a todos los trabajadores municipales durante la jornada laboral. La comisión paritaria establecerá el tipo de reconocimientos que habrán de realizarse.

Capítulo XII

Solución extrajudicial de conflictos laborales

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento a incorporar en los convenios colectivos (artículo 1, párrafo tercero, del citado Reglamento, y artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores).

1. 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.

2. La solución de los conflictos de carácter general que afecten a los trabajadores y al Ayuntamiento en su ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del sistema de solución de conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

DISPOSICIONES FINALES

Interpretación.—El presente convenio, a efectos de su aplicación y de la interpretación de sus normas, se considerará un todo no divisible.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

1. Las situaciones jurídicas determinadas por lo establecido en el presente convenio tendrán efectos a partir de su vigencia, salvo en los casos que expresamente se prescriba otra cosa.

2. Las partes reconocen, en base a la realidad laboral existente en el Ayuntamiento, la necesidad de proceder a una valoración de puestos de trabajo. Para tal efecto, se procederá a formalizar una comisión mixta (Corporación/representantes de los trabajadores), que se constituirá en el plazo no superior a dos meses desde la entrada en vigor del presente convenio, que permita desarrollar el acuerdo económico reflejado en los Anexos del presente Acuerdo.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas municipales que regulan materias o cuestiones incluidas en el presente convenio y se opongan al mismo, y en concreto, el convenio de fecha 1 de enero de 2005.

RELACIÓN DE ANEXOS

ANEXO I

FONDO SOCIAL

1.º El fondo social se constituye para atender situaciones de gastos extraordinarios, circunstancias especiales que económicamente resulten difíciles de afrontar, que no estén cubiertas total o parcialmente por el régimen de prestaciones de la Seguridad Social y otros conceptos que, por su coste, graven de una forma importante la economía familiar.

2.º Dado su carácter social, la aplicación del mismo deberá hacerse de forma progresiva, para garantizar una distribución lo más justa y equitativa.

3.º La gestión del fondo social la asumirá la comisión paritaria, estando facultando para tramitar las ayudas y administrar el mismo; así como de organizar y custodiar toda la documentación referente al fondo social.

4.º La comisión paritaria podrá requerir la presencia de técnicos para que la asesoren en todas las cuestiones que por su complejidad considere conveniente.

5.º Serán beneficiarios todos los trabajadores afectos por el presente convenio, cónyuge e hijos.

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

7.º El importe de las facturas presentadas (por año y por el total de los beneficiarios) no podrá exceder de 600 euros por tratamiento odontológico, prótesis auditivas y casos especiales. Para oftalmología será de 200 euros.

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

Grupo A: 50 por 100.

Grupo B: 55 por 100.

Grupo C: 65 por 100.

Grupo D: 75 por 100.

Grupo E: 85 por 100.

Ayudas educacionales

GRUPO	TRABAJADOR/HIJO Matriculación universitaria	TRABAJADOR/HIJO Libros	HIJO Matriculación
A	30 %	38,00 €	30 %
B	35 %	44,00 €	35 %
C	40 %	50,00 €	40 %
D	45 %	56,00 €	45 %
E	50 %	62,00 €	50 %

8.º Modelo de factura y datos que debe comprender:

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

ANEXO II
CUADRO ROPA DE TRABAJO

SERVICIO	Nº PRENDAS	PLAZO DE ENTREGA		
		1 AÑO	2 AÑOS	SEGÚN NECESIDAD
BRIGADAS DE OBRAS Y SERVICIOS	1 Anorak			X
	1 Pantalón (verano)	X		
	1 Pantalón (invierno)	X		
	1 Camisa (verano)	X		
	1 Camisa (invierno)	X		
	1 Toalla	X		
	1 Zapatos (verano)			X
	1 Zapatos (invierno)			X
	1 Botas de agua			X
LIMPIADORES/AS	2 Batas (verano / invierno)	X		
	2 Zapatillas o zuecos			X
EDUCADORES/AS INFANTILES	2 Chándales	X		
	2 Zapatillas de deporte			X
CONSERJES DE ESCUELA ALGUACIL	1 Anorak		X	
	1 Traje (verano)	X		
	1 Traje (invierno)	X		
	1 Zapatos			X

Con carácter general, las fechas de entrega de la ropa de trabajo serán:

Ropa de invierno: Mes de octubre.

Ropa de verano: 15 de abril a 15 de mayo.

Al mismo tiempo, la Corporación deberá tener suficientes prendas para reposición de vestuario ante urgencias.

ANEXO III
CUADROS HORARIOS ANUALES

PERSONAL LABORAL	HORARIO DE INVIERNO	HORARIO DE VERANO
Administración	L - V : 08:30 - 15:00 M o J : 16:00 - 18:30	(julio y agosto) L - V : 08:00 - 15:00
Operarios	L - V : 08:00 - 15:00	(junio, julio y agosto) L - V : 07:00 - 14:00
Biblioteca	L - V (C.L.): 16:00 - 20:00 J - V (Ayto.): 08:30 - 14:00 S (C.L.) : 10:00 - 14:00	L - V (C.L.): 09:00 - 15:00 S (C.L.) : 09:00 - 14:00
Consultorio Médico	L - V : 8:00 - 11:00	-----
Limpieza	L - V : 07:00 - 14:00 L - V : 14:00 - 21:00	-----
Juventud	L - X - V : 15:00 - 21:00 M - J : 09:00 - 15:00 S : 10:00 - 15:00	-----

PERSONAL LABORAL	HORARIO DE INVIERNO	HORARIO DE VERANO
Servicios Técnicos	L – V : 08:30 – 15:00 M ó J : 16:00 – 18:30	(julio y agosto) L – V : 08:00 – 15:00
Educadores/as Infantiles	L – V : 09:00 – 15:00	(julio) L – V : 09:00 – 15:00
Conserje	L – V : 09:00 – 13:00 14:00 – 17:00	-----

ANEXO IV

GRUPOS PROFESIONALES

1. Existen cinco grupos profesionales en los que se integran las categorías profesionales ordenadas por niveles salariales. Los grupos referidos con su definición son los siguientes:

Grupo A. Titulados superiores.—Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión de título universitario de Grado Superior, siendo el contenido de la prestación muy complejo y especializado técnicamente.

Grupo B. Titulados medios.—Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión de título universitario de Grado Medio, siendo el contenido de la prestación complejo y especializado técnicamente.

Grupo C. Técnicos especialistas.—Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores integrados en categorías cuyo desempeño requiera estar en posesión del título de Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente, siendo el contenido de la prestación técnicamente especializado o con responsabilidad sobre el funcionamiento de determinados equipos de trabajo.

Grupo D. Auxiliares y personal cualificado de oficios.—Pertenecen a este grupo profesional aquellas categorías que requieran estar en posesión del Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente, así como aquellas otras cuya prestación exija estar en conocimiento de un oficio técnico o administrativo a nivel elemental.

Grupo E. Servicios generales y subalterno.—Pertenecen a este grupo profesional los operarios y personal no cualificado, integrados en categorías profesionales para las que no exija estar en posesión de conocimientos de ningún oficio a nivel de Formación Profesional o similar y cuyos contenidos funcionales se limiten al desarrollo de tareas estandarizadas y no excesivamente complejas.

Aquellas titulaciones académicas de grado superior o medio que hayan sido requeridas y se encuentren asimiladas a la de titulaciones universitarias se verán reflejadas en los grupos A y B y que se encuentren en la actualidad encuadradas dentro de la plantilla.

2. Para el acceso a cada uno de los grupos establecidos se exigirá estar en posesión de la titulación académica requerida en su definición.

DENOMINACIÓN	PT	G	T	SB	C	P	TR
ADL	1	A	L	2.033,92	---	---	28.474,88
ADL (adjunto Secretaría)	1	A	L	2.033,92	---	396,80	34.030,08
Administrativo	2	C	L	1.400,41	119,18	---	19.605,74
Aux. Administrativo	1	D	L	1.147,26	---	---	16.061,64
Aux. Administrativo (S.Técnicos)	1	D	L	1.147,26	---	225,00	19.211,64
Aux. Biblioteca	1	D	L	1.147,26	---	---	16.061,64
Aux. Administ. (Consultorio)	1	D	L	435,96	---	---	6.103,44
Conserje	1	E	L	1.147,26	---	---	16.061,64
Aux. Archivo	V	D	L	---	---	---	---
Coordinador juventud	1	C	L	932,33	---	---	13.052,62
Educadores/as	3	B/C	L	1.147,80	---	---	16.069,20
Limpieza	2	E	L	943,10	---	---	13.203,40
Encargado general	1	D	L	1.460,70	---	---	20.449,80
Oficiales de 1ª	2	D	L	1.184,61	---	---	16.584,54
Peón	1	D	L	943,10	---	---	13.203,40
Arquitecto Técnico (*)	1	B	L	1.428,00	---	---	15.311,66

NOTA 1: La tabla anterior refleja las retribuciones brutas por categoría profesional. Estas retribuciones generales por categoría se complementan en cada caso individual por el complemento de antigüedad que corresponda específicamente a cada trabajador.

(*) NOTA 2: Jornada laboral actual a fecha 20-2-07 de 25 horas semanales.

PT: Número de puestos. G : Grupo de titulación según la Ley 30/1984. T: Título de relación (L: Laboral). SB: Salario base. C: Plus de calidad. P: Productividad. TR: Total retribuciones anuales.

DISPOSICIONES ADICIONALES

I. Se negociarán anualmente los aspectos relativos a empleo (OPE, planes de empleo, bases, bolsa de trabajo), formación, planes de jubilación, planes de pensiones, fondo de acción social...

II. El presente convenio tendrá carácter de convenio único para todos los trabajadores del Ayuntamiento y sus diferentes centros de trabajo.

III. Durante la vigencia del convenio se realizará un proceso de funcionarización de acuerdo a la legislación aplicable.

IV. Compromiso de progresiva estabilización del empleo temporal.

V. Para la partida asignada en convenio del fondo de acción social se acuerda una subida progresiva del 0,5 por 100 durante la vigencia del convenio.

VI. Durante la vigencia del presente acuerdo se establecerá un calendario para desarrollar un acuerdo económico, con la creación de fondos adicionales que permitan establecer una progresiva normalización y regularización de los salarios de los trabajadores afectados por el convenio. Para posibilitar dicho proceso se realizará una valoración de puestos de trabajo durante la vigencia del presente convenio.

(03/24.343/07)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 20 de septiembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Real Academia Española (código número 2814222).

Examinado el texto del convenio colectivo de la Real Academia Española, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 5 de junio de 2007, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 20 de septiembre de 2007.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (R.A.E.)

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en el presente convenio colectivo regularán las relaciones laborales en todos los centros de trabajo que tiene la Real Academia Española en la Comunidad de Madrid, así como en los que puedan constituirse dentro de la misma durante la vigencia de este convenio.

Art. 2. *Ámbito funcional.*—Las normas de este convenio colectivo afectan exclusivamente a los centros de trabajo de la RAE.

Art. 3. *Ámbito personal.*—El presente convenio afectará a todo el personal que preste servicios para la RAE bajo el régimen de cualquier modalidad contractual prevista legalmente, así como al que ingrese durante su período de vigencia.

Art. 4. *Vigencia.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2007 para los trabajadores cuyo contrato de trabajo esté en vigor en dicha fecha.

Art. 5. *Duración.*—La duración del presente convenio colectivo se establece por cuatro años, es decir, desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2010.

Art. 6. *Denuncia.*—1. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio colectivo con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de su vencimiento, por cualquier medio fehaciente.

2. La denuncia se cursará, simultáneamente, a cada una de las partes firmantes de este convenio y al organismo público competente, estableciéndose un plazo máximo de treinta días, a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de la mesa negociadora.

Art. 7. *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que la jurisdicción social declare la nulidad de alguno de los artículos de este convenio, quedará sin efecto la totalidad de su contenido, debiendo ser negociado íntegramente.

Art. 8. *Principios generales.*—1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores tendrán las funciones y derechos que les reconoce el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

Art. 9. *Ingresos y períodos de prueba.*—1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre contratación. En la admisión de personal, la RAE podrá exigir las pruebas de aptitud o la titulación que aseguren la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

2. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Personal titulado: Seis meses.
- Restante personal, excepto el no cualificado: Dos meses.
- Personal no cualificado: Un mes.

3. Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el período de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

4. Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

5. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

6. Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador, a efectos de antigüedad y trienios, el tiempo invertido en el período de prueba.

7. Es potestativo para la empresa el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

Art. 10. *Principios generales en materia salarial.*—1. Los salarios, dietas y suplidos establecidos en el presente convenio colectivo tienen el carácter de mínimos.

2. La subida salarial será de un punto por encima de lo que se establezca en el convenio colectivo de oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid. En el caso de que el índice de precios al consumo experimente un incremento superior a lo previsto, se revisarán los salarios en el exceso con carácter retroactivo desde 1 de enero, actualizándose salarios y tablas para posteriores subidas salariales. Dicha revisión afectará a la paga extra de junio y a la de Navidad. Las subidas anuales afectarán a todos los complementos que se abonen en nómina y no serán compensables ni absorbibles con las mejoras que por cualquier concepto pudiera conceder la empresa.

3. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño de cargo público, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Art. 11. *Fecha de pago.*—1. Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes.

No obstante, la empresa podrá optar, previo acuerdo con los trabajadores, sus representantes legales o la comisión paritaria del convenio, por efectuar los pagos por quincenas, decenas o semanas, pero en ningún caso en plazo superior al mes.

2. Los atrasos o indemnizaciones, en su caso, correspondientes a la nueva tabla salarial se tendrán que abonar en un plazo no supe-