

## ANEXO I

**TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO  
MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS SOCIALES SIERRA  
NORTE DE MADRID. AÑO 2007**

Grupo	Denominación	Retribución/mes	Puestos
B	Dirección	2.679,43	1
B	Coordinación	2.181,89	2
B	Trabajador social	1.730,57	11
C	Administrativo	1.414,29	2
D	Auxiliar administrativo	1.169,14	6
E	Limpieza	177,08	1

(03/26.547/07)

### Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 8 de octubre 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 Becerril de la Sierra (personal laboral) (código número 2806812).

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Becerril de la Sierra (Personal Laboral), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 30 de marzo 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 8 de octubre de 2007.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL  
LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BECERRIL  
DE LA SIERRA (MADRID)**

**Convenio colectivo definitivo con las modificaciones  
aprobadas por el Pleno del Ayuntamiento a requerimiento  
de la Delegación de Gobierno y la Dirección General  
de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer  
de la Comunidad de Madrid**

PREÁMBULO

La Corporación Municipal del Ayuntamiento de Becerril de la Sierra y los representantes sindicales, como representantes legales de los trabajadores en dicho Ayuntamiento, al amparo de la autonomía que constitucionalmente se reconoce a las Corporaciones Locales y legalmente les corresponde, admiten que la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración y de su personal directivo, y consideran que, para mejorar la prestación de los servicios a los ciudadanos y adecuarlos a las nuevas demandas sociales de una forma ágil, eficiente y eficaz, requiere de la colaboración franca y abierta entre la Corporación Municipal y la representación sindical de los trabajadores.

Todas las partes se reconocen como interlocutores válidos y legitimados, conforme prevé el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 82 del mismo texto legal.

Capítulo I

*Disposiciones generales*

Artículo 1. *Finalidad.*—El presente convenio colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Becerril de la Sierra.

Art. 2. *Ambito de aplicación personal.*—Afectará este convenio a todos los trabajadores fijos, indefinidos, fijos-discontinuos que presten sus servicios de forma continuada en el Ayuntamiento en régimen de contrato laboral escrito. Al personal laboral temporal, en cualquiera de sus modalidades, y al personal con jornada parcial les será de aplicación el presente convenio en la proporcionalidad que les corresponda.

En los supuestos en que el Ayuntamiento, a través de conciertos con otros Entes de la Administración Pública, transfiera servicios, o los privatice, garantizará el empleo de todos los trabajadores incluidos en su actual convenio colectivo con el Ayuntamiento (categoría, sueldo, jornada, etcétera). En el caso de que pudieran ser perjudicados, el Ayuntamiento garantizará en todo momento dichas condiciones.

No estarán incluidos en la aplicación del presente convenio todas aquellas personas físicas vinculadas al Ayuntamiento por un contrato de naturaleza civil o mercantil, y los cargos de libre designación o confianza política.

Art. 3. *Ambito temporal y vigencia.*—El presente convenio entrará en vigor desde el momento de la firma de las partes, independientemente de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, y sus efectos económicos lo serán con carácter retroactivo a partir del 1 de enero de 2007.

La duración del presente convenio será desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2010, excepto en los temas que se especifican a continuación, cuya negociación se efectuará anualmente:

1. La valoración y clasificación de los puestos de trabajo.
2. La jornada y horarios (trabajos en domingos y festivos).
3. El fomento de empleo y las jubilaciones, las horas extraordinarias y su valoración económica, plazas vacantes, suplencias, participación en la OEP.
4. Planes de formación, aplicándose como referencia mínima los acuerdos que establezca el Acuerdo Marco Regional (AMR) para la Administración Local.
5. Cuantía y distribución de los fondos adicionales.

Art. 4. *Denuncia y revisión.*—El presente convenio se considerará denunciado el 30 de noviembre de 2010. No obstante, será de aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro acuerdo que lo sustituya.

Cualquiera de las partes firmantes de este convenio podrá denunciarlo, por escrito, para su revisión.

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

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

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

Art. 6. *Garantía personal.*—Las retribuciones y demás condiciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones o mejora de las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier índole o contratos individuales solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, comparadas con la globalidad y cómputo anual del convenio que resulten superiores a este.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que quedan pactadas.

## Capítulo II

### Órganos de vigilancia

Art. 7. *Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio.*—Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio con las funciones que se especifican en el artículo siguiente. Dicha comisión se reunirá a instancia de parte en los tres días siguientes a la notificación escrita, excepto en caso de emergencia, que se reunirá a la mayor brevedad posible, indicando la causa de dicha reunión, y estará integrada por cinco representantes de los trabajadores en proporción de la representación sindical obtenida en las últimas elecciones y cinco miembros por parte de la Corporación designados por el Pleno. Dentro de los miembros de los representantes de los trabajadores estarán representados los sindicatos con representación en el comité de empresa, correspondiendo en proporción de la representación sindical obtenida en las últimas elecciones.

Para la reunión de la comisión paritaria será necesario, al menos, que lo soliciten los dos tercios de una de las partes. Una vez convocada en forma y plazo, la reunión se celebrará aunque no se encuentren presentes todos los miembros de cada una de las partes.

Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán para su validez la mayoría de las partes presentes en la sesión, y se admitirán asesores por ambas partes.

Art. 8. *Funciones de la comisión paritaria.*—Serán funciones de la comisión paritaria:

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Resolución definitiva y vinculante de cuantos asuntos se sometan a su discusión.
4. La facultad de anexionar al convenio nuevos acuerdos si los hubiera.
5. Las que la Ley otorga a la Mesa General de Negociación, en tanto esta no se convoque.
6. Cuantas otras que tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio, así como cualquiera que pueda serle atribuida al amparo de futuras disposiciones.

Art. 9. *Constitución de la comisión paritaria.*—Dentro del plazo de quince días desde la firma del presente acuerdo, se constituirá la comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio.

## Capítulo III

### Organización del trabajo

Art. 10. *Competencia organizativa.*—A tenor de la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad del alcalde-presidente, y por delegación de este, de los concejales responsables de área, y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las jefaturas de las distintas unidades orgánicas del Ayuntamiento.

La representación de los trabajadores vendrá obligada a participar en todas aquellas instancias donde se establezcan condiciones de trabajo; por tal motivo, se les solicitará informe previo y tendrán derecho a ser informados.

## Capítulo IV

### Tiempo de trabajo

Art. 11. *Jornada laboral.*—La jornada laboral dentro de los límites establecidos en el presente convenio vendrá determinada, en su cómputo de horas y en distribución diaria y semanal, por la naturaleza, características específicas y exigencias de funcionamiento de los distintos servicios municipales, siendo de 1.620 horas anuales.

Se podrá establecer un turno de libranza los sábados, siempre que el servicio lo permita.

La jornada laboral efectiva establecida con carácter general en el párrafo anterior será la vigente, sin perjuicio de la implantación del horario flexible a tenor de las normas establecidas.

Cada trabajador municipal dispondrá de un período de hasta treinta minutos diarios para descanso con carácter general, sin perjuicio de lo que se establezca en los horarios específicos y sin que en ningún caso puedan interrumpirse los servicios municipales.

Art. 12. *Fiesta patronal.*—Durante la vigencia del presente convenio, en la semana de la fiesta patronal de la localidad, se reducirá la jornada de trabajo en dos horas; en los servicios donde no sea posible la libranza anterior, se compensará a los trabajadores con días libres o abono de horas extraordinarias, según lo establecido en el artículo 22.

Art. 13. *Jornadas especiales.*—La comisión paritaria estudiará las jornadas especiales, turnos de trabajo, trabajos en festivos, etcétera, y las compensaciones a los trabajadores que realicen las mencionadas jornadas.

Sábados: Los sábados se abrirán las oficinas del Ayuntamiento desde las 9.30 hasta las 13.30, siendo el servicio cubierto por dos trabajadores, asignados de forma rotativa.

Guardia localizada o disponibilidad: Se crea un plus de guardia localizada o plus de disponibilidad o retén de 120 euros mensuales, de carácter voluntario, entre el personal de Obras y Servicios, para hacer frente a situaciones de emergencia fuera de la jornada habitual de trabajo (averías, entierros, etcétera). Además del plus de guardia localizada, se abonará la hora extraordinaria efectivamente trabajada.

Jornada continua: A partir de enero de 2008 quedará implantada la jornada continua para el personal de Obras y Servicios del Ayuntamiento.

## Capítulo V

### Vacaciones, licencias, permisos y excedencias

Art. 14. *Vacaciones.*—El período de vacaciones retribuidas no sustituibles por compensación económica será de treinta días naturales, o en su caso, en la proporción que corresponda de no prestarse servicio el año completo, computándose como mes completo las fracciones inferiores.

Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el día 1 de mayo y el 30 de octubre, al menos quince días, excepto para el personal con funciones de carácter docente o similar (profesores y/o monitores de Casa de la Cultura y Polideportivo), que disfrutará sus vacaciones en los períodos del año sin actividad escolar oficial. En todo caso, las vacaciones no se podrán sustituir por días festivos. No obstante, la comisión paritaria será informada de la relación nominal del personal afectado por la segunda parte del párrafo anterior.

Cuando por necesidades del servicio y habiendo sido solicitadas por el trabajador no se puedan disfrutar al menos quince días de vacaciones dentro del período establecido en el párrafo anterior, el Ayuntamiento compensará al trabajador con 450,76 euros.

Para el colectivo afectado por el presente convenio, las vacaciones no podrán empezar en domingo, sábado, festivo o día libre.

El salario a percibir durante las vacaciones será el correspondiente a toda la retribución mensual real que esté percibiendo el trabajador según categoría.

El plan de vacaciones deberá quedar fijado antes del 31 de marzo de cada año.

Art. 15. *Licencias y permisos retribuidos.*—En materia de licencia y permisos retribuidos, se atenderá a lo regulado en la legislación vigente aplicable en cada momento y a lo que se dispone en los párrafos siguientes:

- La mujer trabajadora municipal tendrá derecho a la licencia por gestación y alumbramiento establecida en la legislación vigente.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Estas horas, a voluntad de la trabajadora, podrán acumularse y sustituirse por días de permiso que se adicionarán a las semanas de descanso maternal establecidas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario desde un octavo hasta la mitad de la jornada. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consan-

guinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados municipales del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del área o unidad.

Los empleados municipales con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.

- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.
- Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- Quince días por matrimonio civil o religioso, o pareja de hecho.
- Tres días en caso de fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y dos hasta el segundo grado; si ocurriera fuera de la Comunidad de Madrid, se ampliarán a cuatro días
- Tres días por nacimiento o adopción del hijo del trabajador y cuatro días en el supuesto de que el hijo nazca en otra localidad.
- Tres días por enfermedad grave u operación de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y dos hasta segundo grado.
- Para concurrir a exámenes durante los días de celebración, con justificación documental de la asistencia.
- Un día por traslado de domicilio habitual dentro del término municipal, y dos si es fuera del término.
- Por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de un tribunal de exámenes u oposiciones con nombramiento de la autoridad competente.
- Un día al año por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliándose a dos cuando la distancia y las circunstancias así lo exijan, y a tres si es fuera de la Comunidad de Madrid.

Se establecen ocho días de licencia, no recuperables, al año, que se disfrutarán de forma no continuada y partida en períodos de tiempo a elección del trabajador. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas, ni a los puentes, cuidando las necesidades del servicio y previa notificación al responsable de área con cuarenta y ocho horas de antelación, salvo en casos de urgencia justificada. Estos días se disfrutarán durante el año y se perderá su derecho a disfrutarlos si no se han tomado antes del 15 de enero del año siguiente, salvo que por necesidades del servicio no se hubiera podido disfrutar de ellos.

Los días 24 y 31 de diciembre y Sábado Santo permanecerán cerrados los servicios municipales, a excepción del Registro General del Ayuntamiento, que se mantendrá abierto de 10.00 a 12.00 horas por turno rotativo entre los trabajadores adscritos al referido servicio; asimismo, prestarán sus servicios aquellos otros departamentos municipales que habitualmente ejerzan sus funciones en domingos y festivos.

Se establecen cuatro puentes para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, de los cuales serán elegidos dos alternativos y a turnos del 50 por 100 de la plantilla.

- En los servicios donde no puedan aplicarse las libranzas según el presente artículo, se compensará a los trabajadores con el equivalente de días libres no disfrutados o, a elección del trabajador, con descuentos horarios en su caso.
- En caso de no recibir respuesta a las solicitudes de licencias y permisos retribuidos a las que se refiere este artículo, se entenderán como aprobadas las mismas.

Art. 16. *Licencias no retribuidas.*—Hasta quince días para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o perso-

nal, con justificación documental y sin que por ello reciba el trabajador retribución o indemnización alguna.

Art. 17. *Excedencias.*—Se atenderá a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes aplicables en cada momento.

## Capítulo VI

### Condiciones económicas

Art. 18. *Retribuciones.*—La cuantía de las retribuciones mensuales son las que se especifican en la tabla salarial anexa.

Para el resto de los años de vigencia del presente convenio se incrementarán las retribuciones en el presupuesto anual, en la misma cuantía o porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Art. 19. *Trienios.*—Se establece un complemento de antigüedad por cada trienio natural cumplido por los trabajadores municipales con relación laboral fija, fija discontinua, o indefinida. Cuando un trabajador cumpla un trienio, este le será incluido de forma automática en su nómina mensual sin necesidad de tener que solicitarlo. La aplicación de este concepto será proporcional al tiempo trabajado.

La subida de los trienios será la que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada grupo profesional.

Complemento personal: Ante la reestructuración económica llevada a cabo para la adecuación de las retribuciones de todo el personal, a los trabajadores por encima del salario base se les regularizará este, aplicándoles un complemento personal por la cantidad que corresponde a la diferencia. Complemento que solamente podrá perderlo en el caso de que cambie de categoría.

Art. 20. *Pagas extraordinarias.*—Serán dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y trienios que se devengarán y abonarán en los meses de junio y diciembre. Coincidiendo con las referidas pagas, el personal recibirá una gratificación especial, cuya cantidad será hasta completar el cien por cien del total de los conceptos retributivos, a excepción de los pluses de locomoción, transporte, y plus por trabajo en domingo o festivo.

Art. 21. *Incremento salarial anual.*—El incremento salarial anual de retribuciones del personal al que le 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.

Se establece una cláusula de revisión salarial en el marco de la legislación vigente, teniendo en cuenta las desviaciones que puedan producirse sobre la inflación prevista en los años de vigencia del presente convenio, en cuyo caso, el Ayuntamiento deberá negociar la revisión de las retribuciones con los representantes sindicales, aprobando o habilitando, en su caso, dotaciones presupuestarias para ello.

Art. 22. *Horas extraordinarias.*—Se suprimen con carácter general, las horas extraordinarias. No obstante, y dadas las características del servicio, la Corporación y los representantes de los trabajadores acuerdan fijar el precio/hora extra para las que haya que realizar de forma inevitable y/o por fuerza mayor, en las siguientes cantidades:

- Grupos A y B: 18,00 euros.
- Grupos C.1 y C.2: 16,50 euros.
- Grupos D.1 y D.2: 15,00 euros.
- Grupos E.1 y E.2: 14,25 euros.

Con la correspondiente subida anual que establezca, cada año, la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del Sector Público.

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

La prestación de horas extraordinarias será voluntaria. Para su realización se tendrá en cuenta las horas extras realizadas por cada trabajador.

Según las preferencias del trabajador, las horas extraordinarias serán retribuidas o se compensarán en tiempo de descanso que elija

él mismo. Si el trabajador escoge esta última opción, deberá disfrutar por cada hora extra realizada en días laborables una hora y treinta minutos, y dos horas por cada hora extraordinaria realizada en día festivo o nocturno, o ambas condiciones simultáneamente.

Se entregará a los delegados de personal trimestralmente una copia con la relación de trabajadores y horas extraordinarias realizadas.

Art. 23. *Retribuciones por dietas y gastos de viajes.*—Es la compensación económica que se abonará por la utilización de cualquier medio de transporte por razón de servicio.

En el caso de desplazamiento fuera del término municipal, por razones de trabajo, se establece una dieta de 30 euros, en la que irá incluida comida y desplazamiento.

El importe de la indemnización a percibir como gasto de viaje por el uso de vehículo particular del trabajador por razón del servicio queda establecida en la cantidad de 24 céntimos de euro por kilómetro para turismos y de 10 céntimos de euro por kilómetro para motocicleta.

Por lo que afecta a las dietas en territorio nacional, las cantidades serán las establecidas en las Bases de Ejecución del Presupuesto General del Ayuntamiento.

Art. 24. *Plus de trabajo en domingos y festivos y jornadas especiales.*—Se establece un plus para los trabajadores que por las características de su puesto de trabajo están obligados a trabajar los días festivos. Dicha compensación queda fijada de la siguiente forma:

- Por domingos trabajados: 51,57 euros.
- Por festivo trabajado: 90,00 euros.

Con la correspondiente subida anual que establezca, cada año, la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del Sector Público. Los meses se pagarán en relación a los domingos que tenga el mes: cuatro o cinco.

Art. 25. *Fondos reintegrables.*—La Corporación con cargo a los Presupuestos del Ayuntamiento podrá conceder a los trabajadores anticipos por una cantidad máxima de dos mensualidades o 2.500 euros, reintegrable, sin intereses, en un plazo máximo de dieciocho meses.

Los criterios para la concesión de estos préstamos serán establecidos por la comisión paritaria y podrán solicitarlos todos los trabajadores municipales fijos, fijos discontinuos, o indefinidos con más de seis meses de antigüedad en función del tiempo de prestación anual.

En el caso de trabajadores temporales, podrá concederse un anticipo máximo del 50 por 100 de su mensualidad. En el caso de que su relación contractual se rescinda antes de los dos años, deberá devolver el resto de la cantidad que todavía no ha devuelto.

No podrá solicitarse un nuevo préstamo hasta la fecha de cancelación del anterior, teniendo preferencia los trabajadores que lo soliciten por primera vez.

## Capítulo VII

### Salud laboral

Se estará a lo dispuesto en el Anexo de Seguridad e Higiene del anterior convenio.

## Capítulo VIII

### Prestaciones sociales

Art. 26. *Incapacidad temporal.*—Se regulan las siguientes situaciones:

1. Ausencias por enfermedad común o accidente no laboral de uno a tres días de duración, se seguirá el siguiente procedimiento:

- 1.1. Ausencia de un día.—El trabajador comunicará su ausencia al responsable del área o persona en quien este delegue con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada de trabajo; de no producirse el aviso, se le descontará como día faltado.
- 1.2. Ausencias de dos o tres días.—En estos casos, el trabajador, según lo dispuesto en el artículo 17 de la Orden de 13 de octubre de 1967, deberá presentar el parte médico en el plazo de cinco días, contando a partir del siguiente a la expedición del parte.

2. Ausencias por accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral de más de tres días de duración, y por baja por maternidad.

En estos casos, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su percepción salarial real mensual (incluidos los complementos de destino, específico y de productividad), desde el primer día de baja y por un período máximo de dieciocho meses.

Transcurridos tres meses desde la declaración de baja por enfermedad o accidente laboral, el trabajador será declarado en situación de licencia por enfermedad.

El período de licencia por enfermedad será computado a efectos de antigüedad.

La prestación por larga enfermedad solo será concedida, y en su caso mantenida, si se acredita que la naturaleza y evolución de la enfermedad no habrá de determinar la jubilación del trabajador por incapacidad permanente para el ejercicio de sus funciones por causas de inutilidad física, conforme establece la Ley.

La prestación por larga enfermedad dejaría de percibirse en el momento en que el trabajador se reincorpore al servicio activo o sea declarado en baja definitiva por jubilación en cualquiera de sus modalidades, con señalamiento de la pensión correspondiente.

El trabajador en situación de larga enfermedad continuará siendo beneficiario de todas las prestaciones completas del presente convenio.

Con sujeción en todo caso a lo dispuesto por la Seguridad Social, el trabajador en situación de larga enfermedad será mantenido en situación de afiliado a dicho organismo.

Para el caso de trabajadores disminuidos en su capacidad física, el Ayuntamiento adecuará puestos de trabajo acordes a sus actividades. Se estará a lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 27. *Jubilación anticipada y jubilación parcial.*

Jubilación anticipada.—Los trabajadores que tengan derecho a percibir pensión de jubilación a partir de los sesenta años, según las normas de la Seguridad Social, se podrán jubilar voluntaria e incentivamente a partir de dicha edad y siempre que lleven, al menos, cuatro trienios trabajados, percibiendo en el momento de la jubilación los siguientes premios de incentivación:

- Sesenta años: 4.500 euros.
- Sesenta y un años: 3.750 euros.
- Sesenta y dos años: 3.000 euros.
- Sesenta y tres años: 2.246 euros.
- Sesenta y cuatro años: 1.500 euros.

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

La jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años deberá efectuarse de acuerdo con la forma y requisitos establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. La provisión de vacante que deje el jubilado a dicha edad se llevará a cabo directamente mediante oferta de empleo público.

Jubilación parcial.—El Ayuntamiento llevará a cabo las peticiones de los trabajadores que la soliciten, atendiendo a lo dispuesto en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

Art. 28. *Fondo de acción social.*—Durante la vigencia del presente convenio, el Ayuntamiento destinará un 1,25 por 100 de la masa salarial a financiar acciones y ayudas de carácter social.

Se constituirá una comisión paritaria conjunta de acción social integrada por representantes de la Corporación Municipal y de los sindicatos con representación sindical (laborales y funcionarios) que tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Determinar las ayudas sociales para configurar el Plan General de Acción Social.
- Establecer las prioridades y los criterios generales de concesión de ayudas sociales.
- Establecer la asignación económica para su control y gestión en cada ayuda acordada en el Plan General de Acción Social.
- Antes de la aprobación de los Presupuestos municipales, cada año se reunirá la Comisión Paritaria de Acción Social.
- El déficit o superávit anual se podrá cubrir o asignar respectivamente con cargo a la dotación económica del ejercicio siguiente, debiendo presentarse una memoria balance.

Art. 29. *Asistencia letrada.*—El Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica especializada a los trabajadores municipales que lo soliciten y lo precisen por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio.

El trabajador y el Ayuntamiento elegirán el letrado que les defienda.

Art. 30. *Seguro de vida y accidentes e indemnización por invalidez y muerte.*—El comité de seguridad y salud estudiará y propondrá las mejoras que considere oportunas sobre la póliza de vida y accidentes contratada actualmente.

La póliza de accidentes se suscribirá para todo el personal laboral fijo o trabajadores temporales contratados, desde el primer día en que presten servicios.

La actual póliza de vida por muerte o invalidez absoluta o permanente por cualquier causa se suscribirá para todos los trabajadores municipales.

Para los trabajadores que no estuvieran cubiertos conforme a lo dispuesto en los anteriores párrafos de este artículo, se contratará el seguro desde el día siguiente a la aprobación de este convenio por el Pleno de la Corporación.

El Ayuntamiento garantizará a los trabajadores municipales, mediante póliza de seguro a su propio cargo, la percepción de 36.000 euros en caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, así como 30.000 euros en caso de fallecimiento, siempre que se deriven de la relación laboral, previo acuerdo de la comisión paritaria.

Por el Ayuntamiento se elaborará el documento preciso para que el trabajador pueda consignar la persona o personas beneficiarias en caso de muerte.

La cantidad que corresponda será abonada al beneficiario designado por el trabajador o a sus herederos legales. De no existir estos, dicha cantidad iría al fondo de acción social.

En todo caso, el Ayuntamiento, garantizará el pago de estas indemnizaciones.

Art. 31. *Premio a la antigüedad.*—Se establece un premio anual de antigüedad a los veinticinco años de servicios ininterrumpidos, o treinta con interrupción, en el Ayuntamiento de Becerril de la Sierra, consistente en el abono de una gratificación de haberes por importe de 300 euros.

Se establece un premio a la jubilación por importe de 600 euros.

## Capítulo IX

### Formación y promoción profesional

Art. 32. *Formación.*—De conformidad con lo previsto en la normativa vigente y para facilitar su formación, el personal afectado por el presente convenio que quiera realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales tendrá derecho a:

- A) Permiso para asistir a los exámenes y demás pruebas sin merma de los haberes y por el tiempo indispensable, según lo recogido en el artículo 15 del presente convenio.
- B) División de las vacaciones anuales, en caso de necesidad, para la realización de exámenes y pruebas de aptitud de carácter oficial.
- C) La comisión paritaria estudiará el admitir reducciones de jornada y modificaciones de la misma.

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

Art. 33. *Actualización y promoción profesional.*—El Ayuntamiento destinará los fondos necesarios para que el personal adscrito a este convenio pueda realizar los cursos destinados, prioritariamente, a la adaptación a las nuevas tecnologías, reciclaje profesional, desarrollo de recursos humanos y actualización normativa, con el objeto de alcanzar de forma progresiva los niveles de inversión de recursos para la formación existentes en la Unión Europea.

Para formación continua se constituirá una comisión paritaria conjunta de formación integrada por representantes de la Corporación

Municipal y de los sindicatos con representación sindical (laborales y funcionarios) que tendrán, entre otras, la siguientes funciones:

- Determinar los cursos de formación para configurar el Plan de Formación anual.
- Establecer las prioridades y los criterios generales de concepción de los cursos.
- Establecer la asignación económica para su control y gestión.
- Antes de la aprobación de los Presupuestos municipales, cada año se reunirá la comisión de formación.
- El déficit o superávit anual se podrá cubrir o asignar, respectivamente, con cargo a la dotación económica del ejercicio siguiente, debiendo presentarse una memoria-balance.

El Ayuntamiento, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales homologados o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional, que tendrán carácter de obligatorios, para la adaptación o reciclaje 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 los supuestos de transformación o modificación funcional de los servicios. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará, a todos los efectos, como de trabajo efectivo.

## Capítulo X

### Empleo, acceso y promoción

Art. 34. *Empleo.*—1.º Los puestos de trabajo de carácter estructural que pudieran estar ocupados por personal laboral temporal se transformarán en puestos de trabajo para personal laboral fijo, que serán cubiertos con arreglo a los procedimientos establecidos.

2.º El Ayuntamiento se compromete a la normalización de la oferta de empleo público con carácter anual (aprobación, publicidad, desarrollo, contratación, etcétera), evitando interinidades y temporalidades superiores a este período.

3.º El Ayuntamiento garantizará la creación en plantilla de los puestos de trabajo necesarios para la prestación de los servicios profesionales de carácter permanente.

El Ayuntamiento informará, con carácter previo, a los representantes de los trabajadores sobre los cambios en las modalidades de prestación de servicios o las formas de gestión de los mismos, y en los casos de ampliación, nueva creación y desaparición.

Art. 35. *Sistema de selección de personal.*—El tribunal estará constituido paritariamente por un miembro de cada sindicato con representación en el Ayuntamiento de Becerril y el mismo número de miembros por parte de la Corporación; se podrán llevar asesores por ambas partes, pudiendo ser personal cualificado. En el caso de que una de las partes esté descompensada respecto de la otra, se adecuará según representación el número de miembros a nombrar.

Las vacantes que se produzcan en la plantilla serán provistas, por riguroso orden, a través de la siguiente prelación:

- Los excedentes voluntarios que soliciten su reingreso, para su mismo puesto de trabajo u otro de categoría inferior.
- Por concurso de traslado entre el personal laboral fijo de la misma categoría del Ayuntamiento de Becerril de la Sierra.
- Por promoción interna a través de concurso, concurso-oposición u oposición, a determinar en cada caso conforme a lo establecido por la Ley.
- Nuevo ingreso, para todos aquellos puestos de trabajo que no se hubieran cubierto por promoción interna, comprendidos en la oferta pública de empleo que anualmente apruebe el Ayuntamiento.

Art. 36. *Turno de traslados.*—Podrá concurrir a este turno, cualquier trabajador fijo del Ayuntamiento de Becerril que pertenezca al mismo grupo profesional, adjudicándose este, a propuesta del tribunal seleccionador, que se forme en cada caso.

En todo caso, será necesario demostrar la adecuación profesional requerida para el puesto de trabajo y superar un concurso que se resolverá mediante baremo establecido al efecto, y si se estima oportuno, una prueba objetiva de adecuación al puesto que se opta.

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

Art. 37. *Promoción interna.*—Resuelto el turno de traslado, las plazas vacantes resultantes se sacarán a concurso, la selección de

trabajadores se realizará entre los trabajadores fijos que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria y de acuerdo con los siguientes criterios:

- A) Realización de una prueba práctica o teórica relacionada con la categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir.
- B) Valoración de los años de servicio prestados en la categoría profesional que se ostenta.
- C) Valoración de cursos directamente relacionados con la categoría profesional y el puesto de trabajo a desempeñar.

La plaza o puesto de trabajo ofertado se adjudicará al aspirante con mayor puntuación; no obstante, podrá declararse desierta a juicio del tribunal seleccionador si no fuera superada la prueba práctica propuesta por ninguno de los aspirantes.

Art. 38. *Nuevo ingreso.*—Los puestos de trabajo de carácter fijo que no se hayan cubierto por promoción interna comprenderán la oferta de empleo público.

Se reservará un 10 por 100 de estas plazas para personal discapacitado.

En lo no previsto en el presente capítulo, el convenio se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente.

## Capítulo XI

### Derechos sindicales

Art. 39. *Representantes sindicales.*—Los representantes sindicales, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general, recogidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

1. Los representantes sindicales dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad se fija en quince horas.

No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por el Ayuntamiento.

2. Los representantes sindicales tendrán derecho a ser sustituidos durante sus horas sindicales, mediante aviso de veinticuatro horas con carácter ordinario y previo aviso no necesario con carácter de urgencia.

De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades sindicales.

3. Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos, consultar el libro de matrícula y el libro de visitas de la Inspección Trabajo. Tendrán acceso y visarán el cuadro horario, del cual recibirán una copia. También recibirán una copia de los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, de las tablas salariales de todos los trabajadores, incluyendo todos los conceptos, a un ejemplar de la memoria anual y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores.

4. Se pondrá, siempre que las posibilidades lo permitan, a disposición del comité de empresa y secciones sindicales un local adecuado, provisto de medios informáticos (ordenador, conexión a Internet), teléfono y el correspondiente mobiliario para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados, facilitándose el material de oficina necesario.

5. Derecho a la utilización de fotocopidora, multicopista y demás aparatos de reprografía para uso de la administración interna de los representantes del comité de empresa y secciones sindicales, y siempre que las posibilidades lo permitan.

6. Se facilitará a los representantes del comité de empresa y secciones sindicales los tabloneros de anuncios necesarios para que coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

7. Será necesaria la consulta previa a los representantes sindicales siempre que se tomen decisiones que modifiquen las condiciones generales establecidas en los diferentes acuerdos y contratos de trabajo, así como la comunicación y negociación con los trabajadores afectados. En el curso de estas negociaciones, los representantes de

los trabajadores podrán estar asesorados por los expertos que en cada materia designen.

8. Los representantes de los trabajadores tendrán, además de las garantías recogidas en el presente convenio, las establecidas en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores desde el momento de su elección como candidatos hasta dos años después del cese en su cargo.

Art. 40. *Asambleas.*—Para la convocatoria y celebración de asambleas, se observará lo establecido en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

Se garantizarán los servicios mínimos y el orden en las mismas por los solicitantes. Las solicitudes o preavisos deberán dirigirse al señor alcalde o, en su caso, a quien legalmente proceda, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas con carácter extraordinario, siempre por escrito y con el orden del día a tratar. Se considerará autorizada la asamblea si en las cuarenta y ocho horas anteriores al inicio de la misma no se ha recibido denegación expresa y justificada de la misma.

El Ayuntamiento está obligado a facilitar un local adecuado para la realización de asambleas.

Si las asambleas son convocadas dentro de la jornada de trabajo:

- Se dispondrá de cuarenta horas anuales.
- Las convocadas media hora antes del fin o media hora después del inicio de la jornada no serán computadas en el apartado anterior, si bien, con este carácter solo podrán celebrarse dos asambleas mensuales.

Art. 41. *Secciones sindicales.*—Los afiliados a un sindicato legalmente reconocido que trabajen en el Ayuntamiento podrán constituir la correspondiente sección sindical, conforme a las normas y estatutos de dicho sindicato.

## Capítulo XII

### Régimen disciplinario

Art. 42. *Régimen disciplinario.*—Se estará a lo establecido en el Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones complementarias que les sean de aplicación. Se establece el siguiente cuadro de faltas y sanciones para todo el personal afectado por este convenio.

#### 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:

- a) La incorrección con el público y con los compañeros superiores o subordinados.
- b) La negligencia o descuido en el cumplimiento del servicio.
- c) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día en un período de treinta.
- d) Tres faltas de puntualidad seguidas en un plazo de treinta días, sin que exista justificación, o cinco alternas en el mismo período, siempre que suponga una pérdida de tiempo de trabajo de tres horas.
- e) La no comunicación por adelantado de la falta al trabajo por causa justificada, excepto en supuestos de fuerza mayor.
- f) 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:

- a) La falta de respeto con el público, los compañeros subordinados y superiores.
- b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
- c) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos o tres días en un plazo de treinta días.
- d) 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.

- e) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada laboral sin causa justificada.
- f) La negligencia en el cumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
- g) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del servicio.
- h) 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.
- i) La simulación de enfermedad o accidente, entendiéndose como tal toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente.
- j) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de las faltas graves o muy graves de sus subordinados.
- k) 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.
- l) La reincidencia en falta leve no prescrita, excepto las derivadas de la puntualidad y/o asistencia al trabajo.

Son faltas muy graves:

- a) Los malos tratos con el público, compañeros, superiores o subordinados.
- b) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, hasta diez seguidas en el plazo de treinta días, o hasta veinte alternas en un período de noventa días, que acumuladas supongan hasta veinticinco horas de pérdida de trabajo, aunque no hayan sido sancionadas.
- c) Las faltas de asistencia sin causa justificada por más de tres jornadas de trabajo no consecutivas en un período de treinta.
- d) Las faltas de asistencia sin causa justificada por dos o más jornadas de trabajo consecutivas.
- e) 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.
- f) La condena firme por delito doloso.
- g) El incumplimiento o abandono de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de ello se deriven riesgos graves 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 incapacidad laboral transitoria 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 noventa horas.
- m) Toda 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 relacionada con las funciones de su puesto de trabajo.
- s) La reincidencia en falta grave no prescrita, excepto las derivadas de la puntualidad o asistencia al trabajo.

### 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:

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

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 a los derechos de concurrir a pruebas de ascenso por un período de hasta tres años.
- c) Separación definitiva del servicio o despido.

Prescripción de faltas:

Las faltas leves prescribirán a los diez días naturales, las graves a los veinte y las muy graves a los dos meses, a partir de 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, sin que, en ningún caso, dicha duración pueda ser superior a seis meses.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—El alguacil de este Ayuntamiento tiene uso y disfrute de vivienda municipal, situada en el propio Ayuntamiento, como contraprestación extrasalarial a su asistencia como alguacil a las reuniones de cualquier índole que se celebren en el Ayuntamiento, tales como Comisiones de Gobierno, Plenos municipales y cualquier otra reunión que la Alcaldía-Presidencia determine.

Segunda.—Queda anulada y sin efecto alguno al quedar incorporado su contenido al artículo 19 de convenio.

Tercera.—El Ayuntamiento y los organismos municipales se comprometen a la no utilización de empresas de trabajo temporal (ETT); en el caso de que por alguna causa extraordinaria y puntual se tuviera que recurrir a alguna ETT, se dará cuenta de esa contratación a la comisión de seguimiento, y en ningún caso, el trabajador/a adscrito/a por la ETT tendrá un salario inferior y un horario superior al que correspondiese a un empleado público municipal de similar empleo y funciones.

Cuarta.—Los trabajadores fijos discontinuos serán dados de alta y de baja en la Seguridad Social de forma automática al iniciar y acabar su período anual de relación laboral.

Quinta.—Todos los trabajadores municipales, previa solicitud, tendrán acceso a ver sus expedientes personales. Este derecho lo podrán ejercer sin ninguna restricción, salvo la que pueda devenir por la actividad administrativa municipal. En todo caso, no podrá demorarse su entrega más de dos días.

Sexta.—Aquellos empleados públicos municipales que por la naturaleza de sus funciones tengan que utilizar un tipo de vestuario o calzado concreto, este le será facilitado por el Ayuntamiento con la periodicidad y caducidad determinada por la comisión paritaria; en esta también se determinará el vestuario a asignar a cada puesto de trabajo.

Séptima.—Las situaciones jurídicas determinadas por lo establecido en el siguiente convenio tendrán efectos a partir de la fecha de su vigencia, salvo en los aspectos en que previamente se prescriba otra cosa.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—En un plazo máximo de tres meses de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, la comisión paritaria realizará

un organigrama funcional de todos los puestos de trabajo que permita dotar de una mayor capacidad de gestión al Ayuntamiento de Becerril de la Sierra y que garantice la mejora y calidad de los Servicios Públicos Municipales. Una vez realizado el referido organigrama funcional, y con el fin de corregir las posibles desigualdades y homologar y actualizar los diferentes puestos a las funciones reales, nivel de dedicación, grado de responsabilidad y titulación requerida en cada uno de ellos, la Corporación dotará los fondos económicos suficientes.

Segunda.—A la firma y aprobación del presente convenio y en un plazo máximo de seis meses, se llevará a cabo un proceso de funcionalización de la categorías que cumplan los preceptos legales y estén ocupadas por personal laboral fijo, se transformarán en puestos de trabajo para personal funcionario. Podrán optar, a este proceso de funcionalización, única y voluntariamente, los trabajadores que hayan desempeñado las funciones del puesto a transformar, se hará conforme a lo establecido legalmente y previo acuerdo de la comisión paritaria. En el supuesto de que el trabajador afectado no pueda o no quiera ser funcionalizado, se mantendrá en su puesto de trabajo con la misma relación contractual laboral.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas municipales que regulen materias o cuestiones incluidas en el presente convenio y se opongán al mismo.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera.—En los conflictos que pueda plantear este convenio, se estará, en cuanto a arbitraje, a lo establecido en la legislación vigente.

Segunda.—Del presente convenio, se dará traslado a todos los órganos competentes.

Tercera.—El presente convenio ha sido aprobado y ratificado por el Pleno del Ayuntamiento de Becerril de la Sierra, en su sesión del día 30 de marzo de 2007, y han sido incorporadas al mismo las modificaciones aprobadas por el Pleno del Ayuntamiento en las sesiones celebradas el día 30 de abril de 2007 y el día 26 de julio de 2007, dando cumplimiento con ello a las aclaraciones y correcciones solicitadas tanto por la Delegación del Gobierno en Madrid como por la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid.

#### ANEXO I

##### TABLA SALARIAL DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BECERRIL DE LA SIERRA PARA EL AÑO 2007

Grupo profesional	Puestos de trabajo	Salario base
Grupo A		2.880,82
Grupo B	Agentes de desarrollo local	2.000,00
Grupo C.1	Encargado de obras y servicios Coordinadores Administrativos Profesores Centro Cultural	1.781,08
Grupo C.2	Oficiales de primera especializados Educadores Casa de Niños	1.457,24
Grupo D.1	Oficiales de primera Alguacil Monitores Polideportivo	1.417,93
Grupo D.2	Auxiliares administrativos Oficiales de segunda	1.295,33
Grupo E.1	Ayudantes de obras y servicios	1.187,38
Grupo E.2	Conserjes/recepcionistas Peones	1.025,47

#### ANEXO II

##### CÁLCULO COSTE/HORA EN LOS CONTRATOS A JORNADA PARCIAL

1. Referencia del coste de cada hora de trabajo en un contrato a jornada completa:

Grupo profesional	Salario mensual en 2006 por 150 horas al mes (37,5 horas semanales)	Coste de cada hora
A	2.794,39	18,62
B	1.825,37	12,16
C.1	1.729,20	11,52
C.2	1.414,80	9,43
D.1	1.376,63	9,17
D.2	1.257,60	8,38
E.1	1.152,80	7,68
E.2	995,60	6,63

2. Aplicación de coeficiente multiplicador a la hora en los contratos a jornada parcial:

Horas efectivamente trabajadas	Coeficiente multiplicador
De 1 a 20 horas	1,7
De 21 a 60 horas	1,6
De 61 a 100 horas	1,4
De 101 a 150 horas	1,2

(03/26.548/07)

#### Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 9 de octubre 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 empresa "Servicios Externalizados, Sociedad Anónima" (código número 2812312).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Servicios Externalizados, Sociedad Anónima", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 11 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 9 de octubre de 2007.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "SERVICIOS EXTERNALIZADOS, SOCIEDAD ANÓNIMA", PARA LA COMUNIDAD DE MADRID

#### PARTES SIGNATARIAS

El presente convenio es firmado, de una parte, por la representación de la empresa, y de la otra, por el comité de empresa de "Servicios Externalizados, Sociedad Anónima".