

4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
 5. Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
 6. Los permisos por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
 7. Las ausencias derivadas de hospitalización del trabajador.
 8. Las ausencias debidas a accidente laboral y enfermedad profesional.
 9. Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad laboral en caso de riesgo de accidente cuando así se decreta por la autoridad laboral o la decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
 10. Los permisos de maternidad.
 11. Los supuestos de suspensión de contrato por causas legalmente establecidas, excepto la incapacidad temporal.
- b) Permisos retribuidos: Solamente serán considerados como tales los establecidos en el artículo 24 del convenio colectivo, en sus apartados a), b), c), d), e), f), siendo responsables de su buena aplicación los Supervisores del Personal afectado.
- c) Reducción del absentismo: El personal afectado se compromete a colaborar en todo lo posible para reducir el absentismo, intentando el cambio de turno para el caso de algunos permisos retribuidos o recuperando las ausencias debidas a permisos no retribuidos.
- d) Complemento en caso de incapacidad temporal: La empresa complementará los conceptos retributivos fijos (salario, antigüedad y complementos personales) hasta el 100 por 100 de las percepciones brutas previstas en el convenio vigente, cuando la cifra individual de absentismo no excediera del 3,6 por 100 sobre las horas teóricas o dieciséis horas (si el valor anterior es inferior a este), de trabajo correspondiente a un período de tres meses, no considerándose a estos efectos las faltas ininterrumpidas de más de veintidós días.
- La empresa tiene derecho a comprobar la situación médica del enfermo a través del médico de empresa. La negativa a recibir al médico o acudir a los servicios médicos de empresa a requerimiento de este sin causa que lo justifique, o las simulaciones de baja o la falta de observación de las prescripciones médicas, serán causas suficientes para que la empresa retire el complemento voluntario, de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, en su apartado cuarto.

Art. 26. *Vacaciones anuales*.—El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de veintidós días laborables.

La supervisión determinará antes del 1 de mayo el número de personas de cada sección que deben tomar sus vacaciones en cada turno. La adscripción a cada uno de estos turnos se hará de común acuerdo entre el personal afectado y en caso de discrepancias se dará prioridad al más antiguo de la empresa.

Art. 27. *Prendas de trabajo*.—Se entiende como prendas de trabajo:

- Mono.
- Camisa y pantalón.
- Chaqueta o chaleco.

Se entregarán dos juegos por año. Para ello en los primeros quince días del mes de octubre se confeccionará una lista con las peticiones de todos los operarios (mono o camisa/pantalón) entregando la ropa solicitada tan pronto como se reciba en planta, durante el primer trimestre del año siguiente.

Al personal de nuevo ingreso y en función de su fecha de ingreso se le entregarán uno o dos juegos de ropa de trabajo.

En la línea de mezclado, por sus características especiales, además de lo anteriormente indicado se entregará la ropa adicional y prendas interiores necesarias según su grado de deterioro.

Participación

Art. 28. *Ampliación de plantilla*.—Si se decidiera ampliar la plantilla de personal al presente convenio, tanto fijos como eventuales (excepto en el caso de contratación temporal, cuando existan ra-

zones de urgencia, en cuyo caso se comunicará al comité la decisión de la compañía y las razones de urgencia), se dirá previamente al comité de empresa y se comunicará al resto de personal con la suficiente antelación para que puedan acceder a las vacantes, de acuerdo con el procedimiento indicado en el artículo 22.

Art. 29. *Garantías*.—Los miembros del comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán cada uno de ellos un crédito trimestral de sesenta horas retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representantes.

Art. 30. *Tablón de anuncios*.—La empresa pondrá a disposición del comité de empresa un tablón de anuncios. Su uso se regirá por lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores.

En Alcalá de Henares, a 1 de marzo de 2007.—Representantes de la empresa: Yolanda Selles Martínez, jefa de Personal; Antonio Marcen Escuer, director de Producción, y Volkhard Loeffler, director general.—Representantes de los trabajadores: Ismael Arroyo Muñoz, presidente; Manuel García Moreno, secretario; José Carmo-
na Blanco, Eliseo Muñoz del Cerro y Raúl Doñoro Gutiérrez.

(03/19.310/07)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 11 de julio 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 Chinchón (personal laboral) (código número 2812072).

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Chinchón (personal laboral), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 1 de diciembre de 2006, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

RESUELVE

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

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

Madrid, a 11 de julio de 2007.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE CHINCHÓN

Capítulo I

Disposiciones generales

El presente convenio se suscribe entre la representación de los trabajadores, las secciones sindicales y el Ayuntamiento de Chinchón.

Artículo 1.1. *Ámbito funcional*.—El presente convenio colectivo es de aplicación al personal laboral que preste sus servicios en todos los centros de trabajo del Ayuntamiento de Chinchón, así como de otros organismos municipales que pudieran crearse y en las actividades desarrolladas que precisen desplazamientos de los trabajadores por todo el territorio nacional e internacional.

Art. 1.2. *Ámbito personal*.—Afectará este convenio a todo el personal que preste sus servicios en el Ayuntamiento y en sus organismos autónomos, incluyendo, igualmente, a los trabajadores contratados por el Ayuntamiento en el seno de aquellos convenios que este suscriba con el SRE, u otros organismos similares, quienes estarán sujetos a las mismas condiciones que el resto de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo-convenio.

Abarcará a los jubilados y pensionistas del Ayuntamiento de Chinchón en aquellas materias que les afecte.

En los supuestos en que el Ayuntamiento a través de conciertos con otros entes de la Administración Pública, transfiera servicios a distintos organismos, garantizará el empleo a todos los trabajadores incluidos en dichos servicios y defenderá las condiciones laborales recogidas en el actual acuerdo-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. En caso de privatización de la gestión de los servicios susceptibles de poder serlo, los trabajadores serán quienes decidan si se incorporan o no a la empresa adjudicataria, y en caso de ser así, en contratación fija y con la misma remuneración que la que en ese momento obtengan del Ayuntamiento de Chinchón.

Quedan excluidos de la aplicación del presente acuerdo-convenio los cargos de libre designación o de confianza política.

Art. 1.3. *Ámbito temporal.*—1.3.1. El presente convenio estará vigente desde la fecha de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, hasta el 31 de diciembre de 2007. Durante esta vigencia, anualmente se negociarán los aspectos relativos a incrementos retribuidos y oferta de empleo.

1.3.2. 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.

La denuncia del convenio por cualquiera de las partes, prorrogará el mismo hasta la firma del nuevo convenio.

Art. 1.4. *Garantía personal.*—Se respetan las situaciones personales de carácter económico que en el cómputo anual superen o mejoren el convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”, siempre que no se basen en pactos individuales en menoscabo de la negociación colectiva.

Art. 1.5. *Garantía de absorción y compensación.*—Las retribuciones y demás condiciones que establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor.

Los aumentos de retribución o mejoras de las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales o por contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones del presente acuerdo, siempre que, comparadas por la globalidad y cómputo anual del acuerdo, resulten superiores a esta; en caso contrario, serán compensada y absorbidas, manteniéndose el presente acuerdo en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Capítulo II

Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y control

Art. 2.1. *Comisión paritaria.*—2.1.1. La comisión paritaria es el órgano facultado para la vigilancia, control e interpretación del convenio colectivo.

Está formada paritariamente por representantes de la Corporación, representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales, debidamente constituidas con voz pero sin voto.

2.1.2. Son funciones de la comisión paritaria:

- Interpretación de aquellos puntos del convenio en que sea necesaria una mayor explicación o concreción.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y de los plazos acordados.
- Control y seguimiento de la contratación temporal.
- Conciliación facultativa en los problemas colectivos.
- Adecuación y mantenimiento de la Relación de Puestos de Trabajo.
- Controlar y negociar la Relación de Puestos de Trabajo (VPT)
- Todas aquellas otras tareas que le encomiende el presente convenio.

Art. 2.2. *Régimen de sesiones y acuerdos.*—La Presidencia recaerá en la Alcaldía, que podrá delegar y nombrará un secretario de la comisión que levantará acta de todas las sesiones, debiendo probarse la misma al inicio de la reunión siguiente.

La comisión paritaria se reunirá una vez al semestre con carácter ordinario, y con carácter extraordinario siempre que sea solicitada la

convocatoria con setenta y dos horas de antelación, por cualquiera de las partes.

La convocatoria la realizará la presidenta, a petición de cualquiera de las partes.

Art. 2.3. *Publicidad y obligatoriedad de acuerdos.*—Los acuerdos adoptados por la comisión paritaria que supongan interpretación o modificación del tenor literal del convenio, deberán ser publicados en el tablón de anuncios que al efecto se determine, al objeto de que sea conocido por toda la plantilla de trabajadores. Los acuerdos así adoptados se considerarán, desde la fecha de su entrada en vigor, anexas al convenio.

Art. 2.4. *Arbitraje.*—En los casos de conflictos no individuales en los que la comisión paritaria no llegue a conciliación o acuerdo, las partes intentarán un arbitraje aceptado expresamente, cuyo resultado tendrá carácter normativo, en el órgano que pudiera existir en la FMM celebrándose, hasta que este se constituya, en el Instituto Laboral de Intermediación Laboral de la Comunidad de Madrid.

Art. 2.5. *Relación de puestos de trabajo.*—El Ayuntamiento elaborará antes del 31 de diciembre un proyecto de Relación de Puestos de Trabajo, dotándose a tal efecto, a fecha de la aprobación del presente convenio, de un fondo adicional para valoración de puestos de trabajo cuya cuantía será el 4,48 por 100 del capítulo I de gastos de personal del presupuesto anual, para el período 2007.

Capítulo III

Tiempo de trabajo

Art. 3.1. *Calendario laboral.*—3.1.1. El calendario laboral incluirá como festivos, además de las fiestas oficiales y locales, el 24 y 31 de diciembre.

3.1.2. Los cambios de estos cuadros horarios en alguno de los distintos servicios y departamentos, a instancia de alguna de las partes, deberá ir precedido de un informe motivado en el cual se justifiquen las razones por las cuales es necesario la modificación de los mismos. Dicho informe será objeto de estudio y resolución por la comisión paritaria del convenio.

En caso de no llegar a acuerdo, ambas partes se someterán al arbitraje aceptado expresamente, según el artículo 2.4 de este convenio.

3.1.3. Los festivos fijados en este convenio se trasladarán al día hábil inmediatamente anterior, en el supuesto de que coincidan con el descanso semanal establecido por los cuadros horarios anuales de los distintos servicios.

Art. 3.2. *Jornada laboral.*—A todos los efectos, se considerará como cómputo tipo, de dichos cuadros, la jornada de 1.512 horas/año, no pudiendo desviarse en defecto o exceso en más de cinco horas/año, compensándose, en cada caso, la desviación superior.

Los cambios de turno o días de descanso entre trabajadores, a petición de los mismos, y siempre que sean de la misma categoría profesional, se realizarán previa comunicación escrita al servicio.

En caso de denegación se deberá elevar informe razonado al máximo o máxima responsable del área, que será quien decida sobre dicha solicitud, remitiendo copia del mismo al trabajador y a los delegados de personal.

Se entenderá trabajo en período nocturno, el efectuado entre las veintidós y las seis horas del día siguiente.

Art. 3.3. *Descansos.*—3.3.1. La comisión paritaria establecerá anualmente el calendario laboral y descansos antes de 28 de febrero de cada año.

3.3.2. Durante la jornada diaria los trabajadores, tendrán derecho a una pausa de treinta minutos, estableciéndose donde se considere necesario los turnos para su realización.

Art. 3.4. *Tiempo de cortesía.*—El horario de entrada permitirá un período de cortesía de hasta diez minutos, utilizables solo una vez por semana.

Art. 3.5. *Vacaciones.*—3.5.1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días hábiles. Se disfrutarán preferentemente en el período desde el 1 de julio al 30 de septiembre.

3.5.2. Los trabajadores que hayan solicitado sus vacaciones en el período señalado y por razón del servicio deban disfrutar sus vacaciones fuera de los meses señalados, o divididas en dos períodos, en compensación, disfrutarán de dos días hábiles más.

3.5.3. Las vacaciones no podrán comenzar en los días de libranza del servicio.

3.5.4. El trabajador, podrá partir en dos períodos como máximo sus vacaciones anuales a lo largo del año natural, siempre que el servicio lo permita y que en el período de vacaciones total se incluyan cuatro domingos y el período mínimo sea al menos de cinco días laborables. Se negociarán otras situaciones en determinados departamentos con jornadas especiales en función de necesidades del servicio.

3.5.5. Por razones de estudios académicos los trabajadores, tendrán derecho a dividir en dos períodos sus vacaciones anuales.

3.5.6. Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico. Deberán disfrutarse dentro del año natural o el los quince primeros días del año siguiente y no podrán ser acumuladas, salvo por comunicación expresa del Ayuntamiento, en casos excepcionales, previa consulta a la comisión paritaria y con la conformidad del interesado.

3.5.7. Los cuadros de vacaciones para toda la plantilla deberán ser confeccionados y puestos en los tabloneros de anuncios a 30 de abril, solicitándolas los trabajadores antes del 15 de abril. Los trabajadores, en el plazo de quince días, podrán solicitar el cambio de fechas.

Los trabajadores de un mismo servicio o unidad se pondrán de acuerdo entre ellos para la distribución de sus vacaciones, y cada responsable de departamento confeccionará los cuadros vacacionales previos al cuadro de todo el personal. En caso de que este acuerdo no fuera posible se empleará el sistema de rotación anual, comenzando la rotación por orden de antigüedad.

3.5.8. Todo trabajador que no alcance un año de servicio, disfrutará de la parte proporcional correspondiente al período comprendido entre la fecha de su ingreso y el 31 de diciembre, redondeando el resultando en días a favor del trabajador.

3.5.9. Si una vez adjudicadas las vacaciones se produjese una IT que, previsiblemente pudiera alargarse hasta comenzado el período vacacional, el trabajador afectado podrá solicitar la suspensión de dicha adjudicación, fijándose un nuevo período por acuerdo de las partes, según necesidades del servicio.

Si durante el período asignado para el disfrute de las vacaciones anuales se produjese una incapacidad temporal, por un período superior a siete días, el cómputo se suspenderá disfrutándose posteriormente dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, previa solicitud exponiendo y justificando los motivos.

El número de días a disfrutar será el mismo que durante este período de vacaciones hubiese tenido de incapacidad temporal.

La comisión paritaria estudiará el posible absentismo que esta medida pudiera generar y, si fuera necesario, su revisión.

3.5.10. Los trabajadores que hayan completado quince años de antigüedad en la empresa tendrán 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.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida y previa comunicación del trabajador.

Capítulo IV

Permisos y licencias

Art. 4.1. *Asuntos propios y puentes.*—Los trabajadores tendrán derecho a ocho días libres cada año para asuntos propios, sin necesidad de justificación, solicitándolo por escrito con tres días como mínimo de antelación al disfrute previsto, entendiéndose estos tres días como hábiles para el servicio administrativo en el que el trabajador preste sus servicios.

El servicio deberá contestar en las cuarenta y ocho horas siguientes a la solicitud en todos los casos, siendo la respuesta 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.

Los trabajadores podrán utilizar días de asuntos propios hasta el 15 de enero del año siguiente a elección del trabajador, excepto cuando por acumulación de peticiones para un mismo período de tiempo y servicio sea necesario establecer turnos.

Estos días no podrán acumularse a las vacaciones. Los trabajadores que tengan contratos por un año, disfrutarán de los ocho días a lo largo de la duración de su contrato, o días proporcionales si el contrato fuera menor de un año.

Los trabajadores tendrán derecho a dos puentes anuales. El disfrute de los puentes establecidos podrá hacerse efectivo en puentes propiamente dichos o en cualquier otro día, según las necesidades del servicio y de acuerdo ambas partes. Se garantizará la prestación de los servicios distribuyendo las libranzas con el 50 por 100 de la plantilla en cada período, exceptuando los departamentos unipersonales. El calendario de puentes se tendrá confeccionado junto a las vacaciones.

Art. 4.2. *Permisos retribuidos.*—Tendrán derecho a permiso retribuido los trabajadores comunicándolo con la suficiente antelación, presentando justificación del Organismo Público pertinente o Sociedad Médica, por las causas y por el tiempo que se indican a continuación:

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 efectos a la persona que conviva maritalmente con el trabajador o trabajadora, así como parejas de hecho, siempre que se pueda demostrar documentalmente, por el correspondiente certificado del registro:

- a) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, hijos, hermanos y cónyuge. Se añadirán dos días más en caso de tener que desplazarse fuera de la provincia.
- b) Dos días en caso de fallecimiento de abuelos, nietos y primos hermanos. Se añadirán dos días más en caso de tener que desplazarse fuera de la provincia.
- c) Dos días de permiso para los casos de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día hábil en caso de matrimonio de padres, hijos, nietos o hermanos. Se añadirán dos días más en caso de celebrarse fuera de la Comunidad de Madrid.
- e) Quince días hábiles en caso de matrimonio o parejas de hecho, previa justificación del registro correspondiente. Podrá disfrutarse solo una vez cada dos años.

4.2.2. Maternidad:

- a) En el supuesto de parto, el permiso retribuido tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por hijo. Este período se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.
- b) No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta diez de las últimas semanas, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo de su salud.
- c) En el supuesto de adopción o acogimiento, si el hijo adoptado o en acogimiento es menor de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El tiempo de la licencia se contabiliza a elección de la trabajadora o trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.
- d) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir o no en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso

de que ambos trabajen, pudiendo ser utilizado al principio o final de la jornada.

- e) Diez días hábiles para el padre en caso de nacimiento de hijos como permiso de paternidad y un día natural para el trabajador en caso de nacimiento de nietos.

En todo lo demás y complementariamente se atenderá a lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras, y a la Ley 21/2006, para la Conciliación de la Vida Personal y Laboral en la Administración (Plan Concilia)

4.2.3. Otros motivos:

- a) De uno a cinco días hábiles por operación o enfermedad grave, justificándose mediante certificado médico, de hijos, padres, cónyuge y conviviente, hermanos, padres políticos, abuelos y nietos, según las siguientes escalas en función de su gravedad:

- Menos grave: Un día (solo para familiares del primer grado de consanguinidad).
- Grave: Cuatro días (para familiares del primer grado de consanguinidad) y dos días (para familiares del segundo grado de consanguinidad).
- Muy grave: cinco días (para familiares del primer y segundo grados de consanguinidad).

En caso de enfermedad grave o muy grave de otros familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días, salvo que se precise hacer un desplazamiento, en cuyo caso será de cuatro días.

- b) Hasta cuatro días hábiles al año en caso de enfermedad de hijos menores de catorce años, siempre que las circunstancias familiares lo exigieran. En todo caso el empleado acreditará la veracidad de la enfermedad por medio de certificación médica.
- c) Para asistencia de técnicas prenatales o de preparación al parto.
- d) Dos días hábiles por traslado de domicilio habitual, con un máximo de un traslado anual
- e) Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración, debiéndose aportar justificante.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable y justificado de carácter público y personal.
- g) El tiempo necesario para acudir a congresos de entidades públicas y sindicatos, siempre que se acredite la condición de delegados de los mismos.

Estas licencias de coincidir más de una en el mismo período, lo serán adicionales, pudiendo optarse por la de mayor duración. Se tomarán en días consecutivos de corresponder más de uno, debiendo disfrutarse en las fechas de los hechos causantes. El personal de turnos tendrá derecho a las licencias del mismo modo que el resto de los trabajadores, siempre que los hechos causantes de las mismas se produzcan en sus días y turnos de trabajo.

Art. 4.3. *Licencias no retribuida.*—4.3.1. Todo trabajador que lleve como mínimo un año de servicio, tendrá derecho en casos de necesidad fundamentada a una licencia sin retribución por un plazo no superior a tres meses cada año.

4.3.2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad remunerada.

El empresario podrá limitar el ejercicio por razones justificadas de funcionamiento, en el supuesto de que dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá a la trabajadora o trabajador, quien deberá preavisar con quince días de antelación a la fecha de su reincorporación.

La persona que se acoja a la reducción de jornada por dicha causa tendrá derecho a elegir turno del modo más favorable a la protección de sus hijos.

Art. 4.4. *Excedencias especiales.*—En las situaciones de excedencias especiales se atenderá a lo establecido en la legislación vigente.

4.4.1. Excedencia por cuidado de familiares:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Cuando un nuevo sujeto causante derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viviera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Art. 4.5. *Excedencias voluntarias.*—Se atenderá a lo establecido en la legislación vigente.

4.5.1. Podrá solicitarlas cualquier trabajador con una antigüedad mínima de tres años de servicio. La petición de excedencia deberá ser resuelta por el Ayuntamiento en un plazo máximo de treinta días a contar desde la fecha de solicitud. En caso de denegación, será motivada, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se fundamenten en 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, excepto en excedencia por cuidado de familiares.

4.5.3. Para el personal laboral, la excedencia no podrá ser inferior a seis 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. Pasado este período, si el trabajador solicita el reintegro, estará condicionado a que haya vacante en el puesto de trabajo. Si no existiese vacante en el puesto de trabajo y sí en otro de igual o inferior índice salarial, el excedente podrá optar por ocupar dicho puesto, con el salario que corresponda al mismo, siempre y cuando reúna los requisitos exigibles del nuevo puesto o esté en condiciones de reunirlos mediante un curso de adaptación hasta que se produzca vacante en su puesto de trabajo original.

Art. 4.6. *Excedencia para el cuidado de hijos.*—Se atenderá a lo establecido en la legislación vigente.

Capítulo V

Retribuciones

Art. 5.1. *Preámbulo.*—Por acuerdo del Ayuntamiento Pleno de fecha anterior a diciembre de 2006 se aprobará la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento y tendrá efectos económicos desde enero de 2008, sin perjuicio de los establecido en el punto 2.5 del presente convenio.

Art. 5.2. *Conceptos salariales.*—El salario de cada trabajador será el marcado en la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, este será retribuido siempre antes del 28 de cada mes vencido. El pago a los trabajadores después de esta fecha supondrá el recargo de intereses en las nóminas según la legislación vigente.

Art. 5.3. *Índice salarial.*—5.3.1. El salario es la retribución correspondiente a cada puesto de trabajo según la valoración del mismo.

5.3.2. El incremento salarial acordado cada año se aplicará de forma directamente proporcional a la retribución del año anterior de cada uno de los conceptos salariales establecidos en el artículo 5.2.

La tabla de salarios resultante figurará como Anexo al convenio.

Art. 5.4. *Incremento salarial.*—El incremento anual de retribuciones del personal del Ayuntamiento se determinará con arreglo a lo que establezca la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de las Administraciones Públicas. La comisión paritaria podrá negociar una cláusula de revisión salarial en el marco de la legislación vigente.

La Corporación se compromete, una vez finalizado el proceso de valoración de los puestos de trabajo de este Ayuntamiento, a homologar salarialmente al personal laboral con el personal funcionario y siempre antes del 31 de diciembre de 2006.

Art. 5.5. *Pagas extras.*—Serán dos al año, en junio y diciembre, de devengo semestral.

Art. 5.6. *Horas extraordinarias.*—5.6.1. Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que se derivan de una política social solidaria que conduzca a la eliminación de las horas extraordinarias.

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

5.6.3. En casos de imprevistos, períodos punta, ausencias y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, será posible la realización de horas extraordinarias, siempre que quede demostrado que no pueden ser sustituidas por la utilización de los distintos tipos de contratación previstos legalmente.

5.6.4. Las horas extraordinarias realizadas al amparo del apartado anterior, tendrán el carácter de estructurales. No podrán realizarse horas extraordinarias que no tengan carácter estructural.

5.6.5. En ningún caso, el número de las horas extraordinarias realizadas por un trabajador podrán ser superior a ochenta al año.

5.6.6. Remuneración de las horas extraordinarias:

GRUPO ASIMILADO	HORA DÍA LABORABLE, FESTIVO O NOCTURNA
A	30,00
B	28,00
C	26,00
D	24,00
E	22,00

Todas las remuneraciones por horas extraordinarias se abonarán a través de la nómina mensual siempre que se realicen antes del día 15, en caso contrario, en el mes siguiente al de su realización, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

5.6.7. A voluntad del trabajador, y siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso, en lugar de remuneradas. En el caso de compensación en tiempo libre, la libranza se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador o trabajadora y el Ayuntamiento.

5.6.8. Los representantes de los trabajadores participarán en la clasificación de las horas extraordinarias, junto con el Departamento de Personal.

Las discrepancias que puedan surgir en cuanto a la interpretación del carácter de las horas extraordinarias, de la necesidad de su realización y de otras análogas, serán objeto de discusión por la comisión paritaria del convenio.

5.6.9. El Ayuntamiento informará mensualmente a los representantes de los trabajadores y a las secciones sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, distribución y relación nominal de los trabajadores que las realizaron.

5.6.10. Trimestralmente, los representantes de los trabajadores estudiarán conjuntamente con el Ayuntamiento las contrataciones necesarias para la eliminación de las horas extraordinarias.

5.6.11. Las jornadas trabajadas en días no laborables por el trabajador, por calendario o cuadrante, se compensarán librando por cada hora extraordinaria en día laborable con una hora y cuarenta y

cinco minutos de descanso y en día festivo o nocturno por cada hora con dos horas y treinta minutos de descanso, siempre que el servicio lo permita

Art. 5.7. *Compensación en bajas.*—5.7.1. Todo trabajador dado de baja por accidente laboral, salvo caso de negligencia manifiesta, recibirá una compensación económica de tal forma que se garantice el 100 por 100 de sus percepciones económicas, como si estuviera en activo.

Art. 5.8. *Indemnizaciones.*—5.8.1. Gratificaciones: La asignación de gratificaciones, así como los complementos de productividad asignados, serán informados siempre dentro de la comisión paritaria, razonando la necesidad y las causas.

5.8.2. Indemnización por terminación de contrato: Se establecerá una indemnización de fin de contrato para todos los contratos de carácter temporal en cualquiera de sus modalidades, según cantidades recogidas en la legislación vigente

Art. 5.9. *Dietas.*—Las dietas a los empleados, previa justificación, cualquiera que sea su categoría o grupo profesional, serán las previstas en la legislación vigente.

A dichas dietas se tendrá derecho cuando las salidas sean fuera del término municipal para la asistencia a actos que requieran la presencia del trabajador como consecuencia de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Art. 5.10. *Asistencia a juicios y ratificaciones.*—A los empleados que a causa del ejercicio de sus funciones deban asistir, previa citación y posterior justificación, a órganos judiciales fuera de su jornada laboral o en día de descanso, percibirán la cantidad de 35 euros.

Art. 5.11. *Condiciones retributivas por trabajo a turno, festividades, nocturnidad y jornada partida.*—5.11.1. Nocturnidad:

Se entenderá como derecho retributivo a este cuando el trabajador realice al menos una jornada de trabajo en turno de noche a lo largo de un mes natural.

Se fija la cantidad de 72 euros al mes, engrosando tal cantidad en el complemento específico de cada puesto de trabajo.

5.11.2. Trabajo a turno:

Se entenderá con derecho retributivo a este cuando el trabajador, por las características del puesto de trabajo, preste sus servicios en turnos de trabajo distintos (mañana, tarde o noche). Se fija la cantidad de 72 euros al mes, engrosando tal cantidad en el complemento específico de cada puesto de trabajo.

5.11.3. Festividad:

Se entenderá con derecho retributivo a este, cuando el trabajador realice al menos una jornada de trabajo en día festivo, a lo largo de un mes natural. Son jornadas de trabajo festivo las que realice el trabajador en su turno de trabajo en domingos, fiestas de carácter nacional, fiestas de carácter autonómico o fiestas de carácter local.

Se fija la cantidad de 72 euros al mes, engrosando tal cantidad en el complemento específico de cada puesto de trabajo.

5.11.4. Jornada partida:

Se entenderá con derecho retributivo a este, cuando el trabajador, por las características del puesto de trabajo, preste sus servicios dentro de una misma jornada de trabajo, en horarios distintos no continuados. Se fija la cantidad de 72 euros al mes, engrosando tal cantidad en el complemento específico de cada puesto de trabajo.

5.11.5. RPT:

Dichos conceptos deberán estudiarse por la comisión paritaria en incluirse en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de este Ayuntamiento.

Capítulo VI

Derechos sociales

Art. 6.1. *Jubilación voluntaria.*—Dentro de la política de promoción de empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose el Ayuntamiento a cubrir por los métodos establecidos en este convenio las plazas que por esta razón quedaran vacantes, en idéntica categoría profesional.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que el trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación

obligatoria se producirá al completar dichos períodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

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.

Se establece un sistema de jubilación anticipada e incentivo para aquel 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).

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

- 60 años: 8.500 euros.
- 61 años: 7.300 euros.
- 62 años: 6.000 euros.
- 63 años: 4.800 euros.
- 64 años: 3.700 euros.

El Ayuntamiento abonará la diferencia que corresponda, hasta el día que el trabajador 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, determinándose conforme a la escala anterior y prorrateado por meses.

Art. 6.2. *Anticipos.*—Se concederán anticipos de hasta una mensualidad, una sola vez cada año sobre salarios devengados que serán descontados en las siguientes seis nóminas, solicitándolo por escrito motivado el trabajador

Art. 6.3. *Asistencia jurídica.*—El Ayuntamiento estará obligado a prestar la asistencia jurídica necesaria a sus trabajadores en los supuestos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios. Todo trabajador que considere necesaria dicha asistencia jurídica, deberá comunicarlo al Ayuntamiento. En caso de discrepancias resolverá la comisión paritaria del convenio, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la Alcaldía

Art. 6.4. *Privación del carné de conducir.*—En aquellos supuestos en que los trabajadores contratados como conductores sufrieran la pérdida de su carné de conducir por conflictos originados mientras prestan sus servicios, el Ayuntamiento estará obligado, salvo en caso de negligencia manifiesta, entendiéndola como más de tres faltas por la misma causa, a adecuarlos a otro puesto de trabajo mientras dure dicha eventualidad, sin que ello suponga merma de sus percepciones económicas básicas.

Art. 6.5. *Fondo social.*—6.5.1. El fondo social tendrá la participación de los representantes de trabajadores y estará dotado con las siguientes cantidades:

- Año 2007: 10.000 euros.

Cada año se negociará entre Ayuntamiento y la comisión paritaria la nueva partida presupuestaria al efecto y su distribución.

6.5.1. Ayuda por natalidad:

Se establece un concepto de ayuda por natalidad de 300 euros que se cobrará una única vez por nacimiento de hijo y previa presentación del libro de familia.

6.5.2. Ayuda por disminuidos:

Todo empleado de quien dependa un hijo disminuido físico o psíquico, reconocido como tal, recibirá una ayuda de 60 euros mensuales en cuanto se mantengan las causas que lo motivaron. La percepción de esta ayuda será incompatible con cualquier otra que por el mismo concepto se perciba por la Seguridad Social.

6.5.3. Ayuda social:

Los trabajadores municipales tendrán derecho a una ayuda máxima de 150 euros anuales, en cualquiera de los conceptos siguientes: Gafas o lentes de contacto, prótesis dentales y auditivas, ortodoncias, material ortoprotésico y otras ayudas.

Estas ayudas serán abonadas en un 85 por 100 por la empresa y un 15 por 100 por el trabajador, siempre y cuando no estén cubier-

tas por la Seguridad Social o “Sanitas”. Si estas se hicieran cargo de parte de los gastos, solo se abonará la diferencia hasta completar la totalidad de los mismos, siempre que no se sobrepase la cuantía establecida para estas ayudas.

La unidad familiar se entenderá comprendida por aquellos miembros que están dados de alta por el trabajador en la cadena familiar, así como las convivencias de hecho, previa justificación en el registro correspondiente.

Capítulo VII

Derechos sindicales

Art. 7.1. *Representación unitaria.*—7.1.1. Los delegados de personal son el representante unitario de los trabajadores del Ayuntamiento u organismos dependientes de aquel que pudiesen crearse.

7.1.2. Los delegados de personal lo forman los representantes de los trabajadores del Ayuntamiento, eligiéndose en su seno los representantes que hayan de componer las distintas comisiones paritarias establecidas en este convenio.

7.1.3. Los delegados de personal establecerán, en su caso, sus propias normas de funcionamiento.

7.1.4. Los delegados de personal dispondrán de los medios adecuados para el desarrollo de su actividad y los medios necesarios.

Art. 7.2. *Derechos de huelga y asambleas.*—7.2.1. Los delegados de personal podrán convocar asambleas en locales municipales, durante la jornada laboral, con los siguientes criterios:

- 1.º El total de horas máximo para asambleas será de treinta horas anuales.
- 2.º Las asambleas tendrán en todo caso una duración máxima de dos horas diarias.
- 3.º Se podrán convocar hasta dos asambleas por semana, con el límite fijado de treinta horas anuales.
- 4.º Estas cinco horas podrán ser consumidas tanto en asambleas generales de toda la plantilla, como en asambleas para cada servicio, de forma que el total de las horas convocadas en uno y otro caso no exceda de las treinta anuales.
- 5.º Los delegados de personal podrá convocar asamblea general para los tres turnos de trabajo, de idéntica duración, valiendo las tres celebradas como una sola, a efectos de consumo del tiempo máximo anual.
- 6.º Las asambleas generales se realizarán a partir de las ocho horas en el turno de mañana, de las quince horas en el de tarde y de las veintitrés horas en el de noche. Previo acuerdo, podrán establecerse otros horarios.
- 7.º La convocatoria se realizará con cuarenta y ocho horas de antelación, por medio de comunicación al Ayuntamiento, señalando el día y, en su caso, haciendo referencia a las personas ajenas a la plantilla que vayan a intervenir en la misma.
- 8.º La comunicación contendrá una propuesta de servicios mínimos, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la Alcaldía.
- 9.º Durante el período de negociación colectiva el sistema de cómputo establecido en el punto 4.º se modificará, de forma que las asambleas por servicios, siempre que sean de idéntica duración y en la misma convocatoria, se computarán como una sola asamblea general, permaneciendo vigentes las condiciones del resto del articulado.
10. El conjunto de los puntos anteriores regirán también las mismas condiciones de celebración de las horas de asambleas anuales que pueden convocar las secciones sindicales según el artículo 7.4.4.
11. Las horas convocadas para asamblea no serán autorizadas para uso diferente al mismo.

7.2.2. Fuera de la jornada laboral, los delegados de personal podrá convocar, en locales municipales siempre que haya espacio disponible y previa autorización municipal, cuantas asambleas, generales o parciales, estime necesarias, comunicándolo con veinticuatro horas de antelación al Ayuntamiento. En caso de urgente necesidad comprobada, dicho plazo podrá reducirse a dos horas.

7.2.3. Servicios mínimos:

Los derechos de los empleados municipales no deben impedir el funcionamiento de los servicios esenciales para la comunidad, mo-

tivo por el que se considera que el mejor sistema para garantizar los servicios mínimos es su regulación por los representantes de los empleados públicos.

En toda convocatoria de huelga o asamblea el órgano convocante deberá realizar una propuesta concreta, con el número de los trabajadores afectados, su turno y lugar de trabajo, atendiendo, salvo en situaciones especiales, a los siguientes criterios:

- a) Atención al público: Registros, cajas, información o centralita y centro de control de Policía.
- b) Apertura y custodia de todas las dependencias y edificios municipales de uso público.
- c) Atención a las urgencias de vías públicas y seguridad ciudadana.

Dicha propuesta, de ser aceptada por el Equipo de Gobierno Municipal, será comunicada a los empleados afectados de forma individualizada o bien en los tabloneros de anuncios.

De no ser aceptada el Equipo de Gobierno citará al órgano convocante para tratar de consensuar las discusiones.

En caso de no alcanzarse acuerdo, cada una de las partes actuará conforme a la legalidad vigente.

Art. 7.3. *Horas sindicales.*—7.3.1. Los representantes de los trabajadores del Ayuntamiento dispondrán de un crédito mensual de quince horas para tareas sindicales. La acumulación de este crédito horario se comunicará al Ayuntamiento.

7.3.2. Todas las actividades de los miembros de los delegados de personal y delegados sindicales relacionadas con sus cargos se desarrollarán disponiendo del crédito horario anterior. Se exceptuarán las reuniones de la comisión negociadora y de la paritaria, y el tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones por parte de los representantes que desempeñen cargos sindicales de responsabilidad ejecutiva estatal o regional, compensándose estas con crédito horario.

La Corporación facilitará a los miembros de los delegados de personal que formen parte de la comisión negociadora y/o paritaria y que trabajen a turnos la asistencia a sus sesiones.

7.3.3. Los delegados de personal o delegados sindicales que fueran elegidos como delegados en congresos sindicales, entendidos como reuniones anuales de ámbito regional o nacional para la renovación de órganos, tendrán derecho a permiso para acudir a los mismos sin merma de sus horas sindicales ni de sus haberes.

7.3.4. Las horas sindicales podrán ser acumuladas para la realización de sus funciones, dentro de períodos trimestrales y entre delegados de la misma central sindical.

7.3.5. Igualmente, los delegados sindicales tendrán derecho a acumular las horas sindicales que legalmente les corresponda en idénticas circunstancias que los miembros delegados de personal.

7.3.6. Sin perjuicio de lo anterior, las secciones sindicales podrán realizar, previa comunicación al Ayuntamiento, la acumulación de las horas sindicales que correspondan a sus delegados, tanto en el comité de trabajadores, como sindicales en uno o varios de sus delegados.

Art. 7.4. *Derechos de las secciones sindicales.*—Las secciones sindicales tendrán los siguientes derechos:

7.4.1. Si no existiera comité de trabajadores, podrán negociar convenios colectivos o cualquier tipo de problemática general de los trabajadores y/o trabajadoras.

7.4.2. Para el libre desarrollo de sus funciones, dispondrán de un local adecuado para sus reuniones, así como de tabloneros de anuncios en cada centro de trabajo.

7.4.3. 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.

7.4.4. Podrán convocar asambleas o reuniones con los trabajadores en locales municipales, comunicándolo con cuarenta y ocho horas de antelación al Ayuntamiento, fuera de la jornada laboral. Cada sección sindical podrá convocar asambleas trimestrales hasta máximo de cuatro horas dentro de la jornada laboral. Las mismas no serán acumulables de un trimestre a otro. Cualquiera de dichas asambleas podrán ser presididas por cargos sindicales que no sean de la plantilla, debiendo este hecho ser comunicado al Ayuntamiento.

7.4.5. Todo afiliado que fuera elegido delegado a un congreso sindical tendrá derecho a permiso no retribuido para asistencia al

mismo, siempre y cuando se asegure la normal prestación de los servicios.

7.4.6. Los representantes sindicales y/o del comité de trabajadores que desempeñen un cargo de dirección sindical de ámbito regional o estatal dispondrán de horas sindicales adicionales para atender dicha representación, por el tiempo necesario fijado en la convocatoria de la actividades para las que sean citados oficialmente.

7.4.7. Las secciones sindicales que hubieran obtenido un 10 por 100 de los votos emitidos en las elecciones sindicales (referido al conjunto de las de funcionarios y de laborales) podrán nombrar dos delegados o delegadas sindicales.

7.4.8. Previa petición expresa de los interesados, les será descontada a los mismos su cuota de afiliación sindical por nómina.

7.4.9. Las secciones sindicales serán informadas trimestralmente de los siguientes datos con respecto a las contrataciones que mantenga el Ayuntamiento:

- a) Contrataciones.
- b) Cotizaciones a la Seguridad Social.

7.4.10. Las secciones sindicales recibirán una copia de todos los proyectos de pliegos de condiciones técnicas, económicos y administrativos que vayan a regir las contrataciones de servicios, al tiempo que los grupos políticos que forman la Corporación.

Capítulo VIII

Régimen disciplinario

Art. 8.1. *Faltas disciplinarias.*—8.1.1. 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:

8.1.2. 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, un día en un período de treinta.
- d) Cuatro faltas de puntualidad seguidas en un plazo de treinta días o seis alternas en el mismo período sin que exista justificación.
- 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 partes de baja o confirmación en tres días desde la fecha de su expedición regular, excepto en supuestos de fuerza mayor.

8.1.3. Son faltas graves:

- a) La falta de respeto con el público, los compañeros, subordinados o 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 cuatro faltas seguidas de puntualidad no justificadas, durante un período de treinta días, o más de seis alternas en idéntico período que supongan una pérdida de tiempo de trabajo de hasta cuatro 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, de manera o forma que causen perjuicio al Ayuntamiento.
- h) El incumplimiento o abandono de las normas de salud laboral en el trabajo cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud e integridad física del trabajador, otros trabajadores o el público.
- i) La simulación de enfermedad o accidente, entendiendo como tal toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por IT por enfermedad o accidente.
- j) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas graves o muy graves de sus subordinados.

- k) Las acciones y 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.
- m) La falta de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de derechos como el de la propia imagen e intimidad, entre otros.
- 8.1.4. Son faltas muy graves:
- a) Los malos tratos con el público, compañeros, superiores o subordinado;
- b) Más de diez faltas seguidas de puntualidad no justificadas en el plazo de y treinta días o veinticinco alternas en un período de noventa días y que acumuladas supongan dieciséis 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 los ciudadanos.
- f) La condena firme por delito doloso.
- g) El incumplimiento o abandono de las normas de seguridad y salud laboral en el trabajo, cuando de ello se deriven graves riesgos 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 de órgano competente para su concesión.
- i) El falseamiento y ocultación voluntaria de los datos del servicio de manera que cause perjuicio al Ayuntamiento o su Patronato.
- j) La realización de trabajos de cualquier índole remunerados o no durante los períodos de baja o IT 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 días.
- ll) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- n) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas o derechos sindicales.
- ñ) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- o) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- p) El incumplimiento de los servicios mínimos establecidos en caso de huelga, conforme al artículo 7.2 de este convenio.
- q) La desobediencia a un superior jerárquico.
- r) La reincidencia en falta grave no prescrita.
- s) Acoso sexual. El que solicitase favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero prevaleándose de una situación laboral, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será castigado con falta muy grave, independientemente de la resolución judicial si la hubiere.

También serán faltas muy graves las tipificadas en el código penal como agresión sexual, abuso sexual y delito de exhibicionismo y provocación sexual.

Art. 8.2. *Sanciones*.—8.2.1. 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:

$$\frac{\text{Tiempo de ausencia} \times \text{salario anual}}{1.512 \text{ horas/año}}$$

1.512 horas/año

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

8.2.2. Por faltas leves:

Apercibimiento o amonestación por escrito.

8.2.3. Por faltas graves:

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

8.2.4. Por faltas muy graves:

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

Art. 8.3. *Ejercicio de la potestad sancionadora*.—8.3.1. El alcalde-presidente del Ayuntamiento será competente, de acuerdo con lo establecido en la legislación aplicable, para la imposición de las sanciones respecto de sus empleados.

8.3.2. Cualquier trabajador podrá dar cuenta por escrito o a través de sus representantes 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-presidente, previa información a los representantes de los trabajadores.

8.3.4. La imposición de sanciones deberá ser notificada a representantes de los trabajadores a la vez que al afectado.

8.3.5. En la presunción de faltas graves o muy graves, previamente a la imposición de la sanción, se deberá dar audiencia al interesado, con la presencia, si este lo solicita, de un miembro de representantes de los trabajadores, y caso de ser afiliado a una sección sindical, también con la presencia de un miembro de esta.

8.3.6. Previamente a la imposición de la sanción por faltas graves o muy graves los representantes de los trabajadores deberá realizar informe que tendrá que ser entregado en el plazo de tres días hábiles para las faltas graves y diez días hábiles para las muy graves, entendiéndose que pasado este plazo sin realización de dicho informe, se podrá proceder por el órgano competente a hacer efectiva la sanción.

Art. 8.4. *Prescripción de faltas*.—8.4.1. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

8.4.2. 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.

Art. 8.5. *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 al mes.
- Las sanciones por falta grave a los dos años.
- Las sanciones por falta muy grave a los seis años.

Capítulo IX

Ingreso, promoción y formación

Art. 9.1. *Oferta Pública de Empleo*.—9.1.1. El ingreso en plantilla en el Ayuntamiento se producirá con motivo de haber superado una convocatoria de acceso acordada en Oferta Pública de Empleo.

9.1.2. La Oferta Pública de Empleo deberá ser negociada en la comisión paritaria previamente a su aprobación por los órganos municipales competentes.

9.1.3. En la Oferta Pública de Empleo se contemplarán las plazas que deban cubrirse por promoción interna, previa negociación en la comisión paritaria del convenio.

Anualmente figurará la Oferta Pública de Empleo aprobada, como Anexo al presente convenio, publicándose en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

9.1.4. Las previsiones de plantilla se discutirán en la comisión paritaria en el último trimestre de cada año, de forma que las plazas necesarias se incluyan en el capítulo I de los presupuestos del año siguiente y en la OPE correspondiente.

Art. 9.2. *Procesos selectivos de OPE.*—9.2.1. Los representantes de los trabajadores formarán parte necesariamente de todos los tribunales de pruebas selectivas o entrevistas para acceder a puestos de trabajo, con voz pero sin voto.

9.2.2. Los representantes de los trabajadores serán informados siempre de las distintas bases y convocatorias para la cobertura de vacantes dentro del Ayuntamiento.

9.2.3. 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.

Art. 9.3. *Procesos selectivos internos.*—Además de la reseña de plazas para promoción interna que contenga la Oferta Pública de Empleo anual, se podrán convocar procedimientos selectivos de carácter interno para cubrir puestos de trabajo, a los que podrán concurrir en igualdad de condiciones todos los trabajadores del Ayuntamiento. Las normas de estos procedimientos serán informadas por la comisión paritaria, hasta que se adopte un reglamento de promoción interna.

Art. 9.4. *Traslados y permutas.*—9.4.1. La comisión paritaria establecerá las normas por las que se regirán los traslados y, en su caso, los concursos entre los distintos solicitantes de un mismo puesto, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la Alcaldía.

9.4.2. Todo trabajador tiene derecho a solicitar el traslado a otro puesto de trabajo similar vacante. La comisión paritaria informará dichas solicitudes en el plazo de dos meses.

9.4.3. Anualmente, y con carácter previo a la publicación de la Oferta Pública de Empleo, se anunciarán los puestos vacantes realizando un turno de traslados que informará la comisión paritaria y resolverá el órgano competente.

9.4.4. Los trabajadores podrán ser trasladados por necesidades urgentes y previa comunicación escrita en la que consten las necesidades de que se trate para cubrir vacantes de manera provisional y como máximo hasta el próximo concurso de traslados.

9.4.5. Permutas:

Los trabajadores de la misma categoría o similares funciones podrán permutar entre ellos, previa autorización de la Alcaldía-Presidencia. Los representantes de los trabajadores serán informados en todos los casos en la fase de estudio.

Art. 9.5. *Contratación eventual.*—9.5.1. Podrán realizarse contrataciones por tiempo determinado, estableciéndose un sistema de control y seguimiento de todos los contratos temporales. Los representantes de los trabajadores participarán en lo procesos de selección objetivos y públicos.

El Ayuntamiento de Chinchón se compromete en todo caso a la no utilización de empresas de trabajo temporal para cubrir estos puestos de trabajo.

9.5.2. Al objeto de facilitar la incorporación de los contratados temporales a empleo estable, en las pruebas de acceso se incluirán baremos de puntuación, valorando los servicios prestados en la Administración, estudiando caso por caso cada convocatoria.

El Ayuntamiento de Chinchón se compromete a iniciar el proceso de consolidación de empleo temporal a fijo antes del 31 de diciembre de 2006.

9.5.3. Se entregará a delegados de personal una copia de cada contrato, de las prórrogas y finiquitos de los mismos.

9.5.4. No se podrá utilizar la contratación en cadena ni ocupar empleados en un puesto de trabajo de categoría distinta a aquel para el que fue contratado.

9.5.5. La comisión paritaria será informada de las modalidades de contratación que se utilizarán en el Ayuntamiento.

Art. 9.6. *Trabajadores a tiempo parcial y fijos-discontinuos.*—Los trabajadores fijos-discontinuos y los fijos a tiempo parcial tendrán prioridad por orden de antigüedad a acceder a los puestos de

trabajo de su índice salarial con jornada completa y/o carácter continuo en el caso de existir vacantes.

Art. 9.7. *Desempeño provisional de puestos de trabajo.*—9.7.1. El desempeño provisional de puestos de trabajo que sean superiores a dos meses serán acordados por la Alcaldía previa consulta a la comisión paritaria. El citado desempeño no podrá tener una duración superior al año.

9.7.2. El trabajador que ocupe provisionalmente un puesto de superior índice salarial percibirá los haberes correspondientes. No obstante, el mero desempeño de un puesto de trabajo de índice superior nunca tendrá efectos consolidables. El único procedimiento válido para acceder a un puesto de trabajo de índice salarial superior es la superación del procedimiento selectivo.

9.7.3. Ningún trabajador podrá desempeñar puesto de trabajo de índice salarial inferior durante un período superior a quince días. Transcurrido el período citado el trabajador no podrá volver a desempeñar ningún otro puesto de índice salarial inferior hasta transcurrido un año.

9.8. Formación:

Se estará a lo establecido en los programas anuales de formación continua promovidos por la Federación Madrileña de Municipios para el personal de Corporaciones Locales.

El Ayuntamiento potenciará la formación y 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.

En el caso de que el empleado quisiera actualizar o perfeccionar sus conocimientos en temas relacionados con el trabajo que desempeña tendrá derecho a un mínimo de siete días al año retribuidos para desarrollar dicha actividad. El Ayuntamiento autorizará las fechas solicitadas, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

El Ayuntamiento facilitará la salida anticipada del trabajador para acudir a cursos de formación continua realizado por organismos acreditados

Art. 9.9. *Gestión de servicios.*—Se garantiza al personal del Ayuntamiento que, en ningún caso, aún cuando variase la modalidad de gestión de servicio en que desarrolle su actividad profesional, se modificará su relación de empleo.

Cualquier modificación en la modalidad de prestación de servicios municipales será previamente informada a la comisión paritaria, buscando el mantenimiento, en la medida de lo posible, de la gestión pública de los mismos.

Art. 9.10. *Comisión de seguimiento.*—La comisión paritaria realizará el seguimiento de las contrataciones adjudicatarias de la gestión indirecta de los servicios y evaluará sus resultados y efectuará un control del cumplimiento de los pliegos de condiciones.

Art. 9.11. *Despido improcedente.*—Caso de que un juez resolviese un despido como improcedente, el trabajador podrá optar entre la indemnización y la readmisión para el trabajador fijo de plantilla.

Art. 9.12. *Tribunales de selección.*—Los tribunales de selección estarán constituidos por el mínimo que establezca la norma que les sea de aplicación, y en todos estará un representante de los trabajadores con voz pero sin voto.

El tribunal podrá disponer la incorporación de asesores especialistas para todas o algunas de las pruebas. Dichos asesores se limitarán a la colaboración que en función de sus especialidades técnicas les solicite el tribunal, por lo que actuarán con voz pero sin voto.

La designación de los miembros del tribunal incluirá la de sus respectivos suplentes.

Capítulo X

Salud laboral

Art. 10.1. *Comité de seguridad y salud.*—La comisión paritaria tendrá entre sus funciones la de velar por la seguridad, salud y óptima adaptación de cada trabajador a su puesto de trabajo.

Todo aquello no regulado en el convenio, se aplicará lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 10.2. *Ropa de trabajo.*—Figurará como Anexo al convenio el acuerdo y cuadro de entrega de ropa de trabajo.

La entrega de las prendas o efectos se producirá en las siguientes fechas:

- Prendas de verano: Antes del 1 de mayo.
- Prendas de invierno: Antes del 1 de octubre.

Todas las cazadoras, camisas, anoraks y prendas similares llevarán un distintivo en el que figure el nombre del Ayuntamiento.

Las prendas o efectos que por su uso normal o accidente se deterioren antes del plazo previsto, serán repuestas por el Ayuntamiento en un plazo lo más breve posible.

El personal con derecho a vestuario tiene la obligación de conservarlo en las debidas condiciones de decoro y limpieza, así como de usarlo habitualmente para el desempeño de sus funciones. Queda prohibido el uso de las prendas y efectos fuera de las horas de trabajo.

El Ayuntamiento entregará todas las prendas o efectos que componen el vestuario de los distintos servicios, según queda recogido en el artículo siguiente, de forma gratuita.

Art. 10.3. *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 adecuarse a cada puesto de trabajo.

Art. 10.4. *Capacidad disminuida.*—10.4.1. Todo trabajador podrá solicitar un cambio de puesto de trabajo, alegando motivos médicos que deberá probar mediante la entrega de la documentación médica acreditativa de los mismos. El cambio de puesto deberá ser aprobado por el Ayuntamiento y se llevará a efecto siempre y cuando hubiese puesto vacante adecuado a sus condiciones físicas, percibiendo las retribuciones que correspondan al nuevo puesto.

10.4.2. Aquellos trabajadores que hayan obtenido en la Comisión de Evaluación de Incapacidades el reconocimiento del derecho al percibo de la pensión del grado de invalidez permanente total para el puesto de trabajo habitual, será destinado, si hubiese puesto vacante, a otro que reúna las condiciones adecuadas a su situación física.

10.4.3. En las situaciones en que la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanzara los grados de invalidez definidos en la normativa vigente, los servicios de prevención deberán estudiar la adecuación del trabajador afectado a su puesto de trabajo. En caso de riesgo para la salud del trabajador, debidamente acreditado por dichos servicios, se colocará al trabajador en un puesto adecuado a su situación, si lo hubiere, abonándosele el índice salarial correspondiente al nuevo puesto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Acuerdos sindicatos/municipios.—Todos aquellos acuerdos de estabilidad en el empleo negociados con los sindicatos y que avale la Corporación Municipal de Chinchón y mejoren lo presente, serán aplicados automáticamente.

DISPOSICIONES FINALES

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

Se encargará a la comisión paritaria el compromiso de negociar los siguientes temas:

- a) Acuerdo de prejubilaciones.
- b) Iniciar el proceso de consolidación de empleo temporal a fijo que finalizará antes del 15 de mayo de 2007.
- c) Iniciar la Valoración de Puestos de Trabajo que finalizará antes del 31 de diciembre de 2006
- d) Se negociarán los cuadros horario anuales y el cuadrante anual.
- e) Determinar el Reglamento de Funcionamiento del Fondo Social.

Todos los acuerdos a los que llegase la comisión paritaria tendrán la consideración de Anexos al convenio.

II. En todo lo no previsto en este convenio será de aplicación lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable al personal laboral al servicio de la Administración Pública.

Además, se aplicará en todo lo que afecte el reciente acuerdo para la mejora y el crecimiento del empleo, Real Decreto Legislativo 5/2006, de 9 de junio, para la Mejora y el Crecimiento del Empleo ("Boletín Oficial del Estado" de 14 de julio de 2006).

Se aplicarán las condiciones recogidas en el Acuerdo Marco Regional para el Personal de las Administraciones Públicas suscrito entre la FMM y los sindicatos más representativos.

Se aplicará todo lo relativo a la Ley 21/2006, de 20 de junio, de aplicación del Plan Concilia a la Administración Pública.

Se aplicarán automáticamente todas las mejoras recogidas en el Estatuto Básico del Empleado Público si este fuera aprobado por el Gobierno en el período de vigencia del citado convenio.

ANEXO VESTUARIO

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA PRENDA	DURACIÓN
UNO	CHALECO ENTRETIEPO	SEGÚN USO
UNO	ANORAK	SEGÚN USO
UN PAR	BOTAS TIPO CHIRUCAS O CUERO	ANUAL
UN PAR	BOTAS DE AGUA	SEGÚN USO
DOS	CAMISAS MANGA LARGA	ANUAL
DOS	CAMISAS MANGA CORTA	ANUAL
UNO	CASCO DE SEGURIDAD	SEGÚN USO
UNO	CASCO DE SEGURIDAD ELECTRICISTA	SEGÚN USO
UNO	CINTURONES DE SEGURIDAD	SEGÚN USO
DOS	CHAQUETILLAS	ANUAL
UNO	CHALECO Y POLAINAS REFLECTANTES	SEGÚN USO
UN PAR	GUANTES DE PROTECCIÓN	SEGÚN USO
UN PAR	GUANTES DIELECTRICOS	SEGÚN USO
UNO	JERSEY	ANUAL
DOS	PANTALONES INVIERNO PANA O SIMILAR	ANUAL
DOS	PANTALONES VERANO	ANUAL
UNO	TRAJE DE AGUA	SEGÚN USO
UN PAR	ZAPATOS O ZAPATILLAS	ANUAL
UN PAR	ZAPATILLAS CON AISLANTÉ ELECTRICO	SEGÚN USO
UN PAR	BOTAS CON AISLANTE ELECTRICO	SEGÚN USO

SERVICIO: LIMPIEZA.

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA PRENDA	DURACIÓN
DOS	BATAS BLANCAS	ANUAL
DOS	PANTALONES INVIERNO	ANUAL
DOS	PANTALONES VERANO	ANUAL
DOS PARES	ZUECOS	ANUAL

SERVICIO: CONSERJES COLEGIO / CASA CULTURA

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA PRENDA	DURACIÓN
DOS	CAMISAS MANGA LARGA	ANUAL
DOS	CAMISAS MANGA CORTA	ANUAL
UNO	CHAQUETON	SEGÚN USO
UNO	JERSEY	ANUAL
DOS	PANTALÓN O FALDA INVIERNO	ANUAL
DOS	PANTALÓN O FALDA VERANO	ANUAL
UN PAR	ZAPATOS INVIERNO	ANUAL
UN PAR	ZAPATOS VERANO	ANUAL

SERVICIO: CONSERJES POLIDEPORTIVO

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA PRENDA	DURACIÓN
DOS	POLOS	ANUAL
DOS	SUDADERAS	ANUAL
DOS	PANTALÓN CHÁNDAL INVIERNO	ANUAL
DOS	PANTALÓN CHÁNDAL VERANO	ANUAL
DOS PARES	ZAPATILLAS DEPORTIVAS	ANUAL
UNO	ANORAK	CUATRIANUAL

Se firma el presente convenio en Chinchón, noviembre de 2006.—Por el Ayuntamiento de Chinchón (firmado).—Por las organizaciones sindicales CC OO, CSI-CSIF y UGT (firmado).

(03/19.925/07)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 13 de julio 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 "Arrabé Asesores, Sociedad Anónima" (código número 2805882).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Arrabé Asesores, Sociedad Anónima", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 4 de enero de 2007, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Tex-