

PLUSES SALARIALES Y EXTRASALARIALES

	Euros
Manutención	38,32
Plus de transporte	126,60
Gratificación por matrimonio	670,00
Quebranto de moneda	56,40

Seguro de vida e invalidez permanente: 16.270,53 euros.

Premio de natalidad: 508,48 euros.

(03/7.774/06)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 7 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación de revisión salarial del convenio colectivo de la empresa "Centro de Limpiezas Industriales, Sociedad Anónima" (CLISA), Hospital Severo Ochoa (código número 2810321).

Examinado el texto de la revisión salarial del convenio colectivo de la empresa "Centro de Limpiezas Industriales, Sociedad Anónima" (CLISA), Hospital Severo Ochoa, suscrito por la comisión negociadora el día 20 de febrero 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 dicha revisión salarial 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 7 de marzo de 2006.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Acta de comisión negociadora del convenio colectivo de "Centro de Limpiezas Industriales, Sociedad Anónima" (CLISA), Hospital Severo Ochoa, de Leganés

Reunidos:

Por la parte social

- Don Esteban Martínez Galey (UGT).
- Doña Encarnación Granados Alcázar (UGT).
- Don Felipe Ramos Pérez (UGT).
- Don Manuel Caballo Porras (CC OO).
- Doña Teresa Peña Sánchez (CC OO).

Por la parte empresarial

- Don Luis Carabias Acosta.
- Doña Begoña Sánchez-Poves de Angulo.

Asesora

- Doña Carmen Solera.

Reunidos en Madrid, a 20 de febrero de 2006, siendo las once y treinta horas, en los locales de la empresa se reúne la comisión negociadora del convenio colectivo de limpieza del Hospital Severo Ocho, de Leganés, con la empresa "Centro de Limpiezas Industriales, Sociedad Anónima" (CLISA), con vigencia del 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2006.

Por las respectivas representaciones y por unanimidad se hace constar las siguientes manifestaciones:

- El objeto de la reunión es la confección de la tabla salarial del año 2006, conforme al convenio citado, la cual se adjunta como Anexo.
- De igual forma se acuerda su remisión a la autoridad laboral para su publicación.

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión en día y hora expresados anteriormente, firmando todos los reunidos en esta acta y tabla salarial en prueba de conformidad.

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2006 PARA LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL SEVERO OCHOA

Limpiador/a, peón limpiador y encargado/a

Para el año: 14.572,59 euros.

Salario base: 971,53 euros por 15 pagas.

Trienio: 48,58 euros.

Domingos: 38,76 euros.

Nocturnidad: 242,86 euros.

Festivos: 38,76 euros.

Artículo 9.

Plus de asistencia: 83,23 euros cuatrimestrales.

Productividad variable: 284,14 euros.

Artículo 19.

Guardería, escuelas infantiles y preescolar: 52,02 euros.

Artículo 40.

Fondo social: 858,33 euros trimestrales.

Artículo 41.

Línea de crédito: 11.236 euros.

Artículo 42.

Ayuda de libros: 57,22 euros.

Artículo 45.

Seguro de muerte e invalidez por causas profesionales: 10.924,20 euros.

En todo caso, se incluirán inmediatamente las subidas producidas en el grupo "E" del Instituto Madrileño de la Salud.

(03/7.775/06)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 10 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Fuente el Saz de Jarama (código número 2812512).

Examinado el texto del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Fuente el Saz de Jarama, suscrito por la comisión negociadora el día 14 de febrero de 2005, 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 10 de marzo de 2006.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE FUENTE EL SAZ DE JARAMA (MADRID)

PREÁMBULO

La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre el Ayuntamiento de Fuente el Saz de Jarama y la representación legal de los trabajadores, ostentada por los representantes de CSIT-Unión Profesional.

Ambas partes se reconocen la capacidad y legitimación suficiente para suscribir con eficacia el presente negocio jurídico, en función de lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Finalidad.*—El presente convenio colectivo establece y regula las normas por las que se han de regir las condiciones de trabajo del Ayuntamiento de Fuente el Saz de Jarama.

Art. 2. *Ámbito de aplicación personal.*—El presente convenio será de aplicación general al personal que preste servicios con carácter laboral, ya sean fijos, interinos o eventuales, en el Ayuntamiento de Fuente el Saz de Jarama, salvo que por incumplimiento de norma legal superior se impida su aplicación. Quedan excluidos de este convenio todas aquellas personas físicas vinculadas al Ayuntamiento por un contrato no laboral, esto es, de prestación de servicios, bien sea de naturaleza civil o mercantil, y los cargos de libre designación o confianza política. Asimismo, quedan excluidos de su ámbito las personas o entidades jurídicas que desarrollen actividades lúdicas, deportivas o culturales en dependencias municipales, independientemente de que tengan suscritos convenios de colaboración con el Ayuntamiento, así como las asociaciones o clubes que desarrollen sus actividades en dependencias municipales.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, si bien sus efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero del 2006 y se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2006, excepto los temas que puntualmente sean objeto de negociación en la comisión paritaria de seguimiento.

Art. 4. *Denuncia.*—El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. Agotada la misma sin que se hubiere producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos sucesivos.

En caso de denuncia y hasta la aprobación de un nuevo convenio continuará en vigor el presente. Entre tanto estarán en vigor tanto sus cláusulas normativas como las obligacionales.

En el caso de que la jurisdicción laboral declarase nula alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes se comprometen a renegociar las cláusulas afectadas, admitiendo que el resto del clausulado del convenio mantendrá su vigencia plena.

Art. 5. *Indivisibilidad del convenio.*—Las condiciones pactadas en el presente convenio 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, tablas salariales y posibles modificaciones pactadas por la comisión paritaria.

Capítulo 2

Órganos de vigilancia

Art. 6. *Comisión paritaria de seguimiento.*—1. Dentro del plazo de quince días desde la entrada en vigor del presente convenio, se constituirá una comisión de vigilancia, interpretación y seguimiento que entenderá de todas las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo. Si transcurrido dicho plazo no se hubieran reunido ambas partes para la constitución de la comisión, esta se considerará formalizada, estando compuesta por igual número de representantes del equipo de gobierno de la Corporación y representantes de los trabajadores, que estarán representados por el presidente del comité de empresa, si lo hubiere, o un delegado

de personal, y un representante de cada sección sindical firmante del presente convenio.

Para la discusión de temas específicos podrán ser invitados, en virtud de un mayor conocimiento de los temas en concreto de que se trate, otras personas con carácter de asesores.

2. *Funciones.*—Son funciones de la comisión paritaria:

- Facultad de conciliación previa y no vinculante en los problemas colectivos.
- Facultad de interpretación de lo pactado.
- Vigilancia del cumplimiento de los acuerdos alcanzados.
- Información a los trabajadores de los acuerdos adoptados.
- Facultad de incorporar al texto del convenio colectivo los acuerdos que en desarrollo del mismo se produzcan, así como la adhesión y ajuste de sus cláusulas a la normativa legal que mejore las condiciones pactadas.
- Aquellas que le sean atribuidas en el texto del convenio para el desarrollo del mismo.

Previo al planteamiento de conflictos sociales o al ejercicio de acciones jurisdiccionales las partes se someterán de común acuerdo a un arbitraje que, aceptado expresamente, tendrá carácter vinculante o bien al sistema que establezca el Acuerdo Marco Regional.

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

Los acuerdos adoptados por la comisión de vigilancia, interpretación y seguimiento, obligarán a las partes en los mismos términos que el presente convenio, y serán recogidos en un acta e incluido en este como anexos.

3. *Régimen de sesiones y acuerdos.*—La comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de sus partes, previa convocatoria por escrito, a la que se unirá el orden del día, dentro de los tres días siguientes a la notificación de la misma, salvo las reuniones que tengan carácter urgente, que serán convocadas con veinticuatro horas de antelación.

El presidente será el alcalde o persona en quien delegue, y se nombrará un secretario de la comisión, que levantará acta de las sesiones, debiéndose aprobar la misma al inicio de la siguiente sesión. La comisión regulará su funcionamiento en lo que no esté previsto en el presente convenio.

4. *Publicidad y obligatoriedad de acuerdos.*—Los acuerdos adoptados por la comisión paritaria que supongan interpretación o modificación de 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 adopción anexos al convenio, y formarán parte del mismo.

Art. 7. *Organización del trabajo.*—A tenor de la legislación vigente, la organización del trabajo es competencia exclusiva del Ayuntamiento, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y organización de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores/as.
- e) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Art. 8. *Jornada laboral.*—La jornada laboral dentro de los límites establecidos en las disposiciones vigentes aplicables 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, aplicando en lo posible

el criterio de cinco días continuados trabajados y dos de descanso, siendo de treinta y cinco horas semanales para toda la plantilla.

Con carácter general, en todos los servicios municipales, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre se reducirá la jornada laboral en media hora diaria, que se computará como tiempo efectivo de trabajo. Con carácter excepcional, el equipo de gobierno podrá no aplicar esta reducción en los servicios o dependencias que por necesidades del servicio no puedan disfrutarlo, siendo compensados los empleados de estas dependencias con tres días de libranza, que tendrán la misma consideración que los días de asuntos particulares.

Los casos especiales serán estudiados por la comisión paritaria.

La jornada de trabajo de carácter flexible vendrá limitada en oficinas por un horario de presencia obligatoria de nueve a catorce y treinta horas.

Siempre que la jornada diaria tenga una duración de, al menos, cinco horas, tendrán derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada, computable como trabajo efectivo, debiendo distribuirse entre el personal de modo que no perjudique el servicio.

La comisión paritaria de seguimiento determinará el calendario laboral anual, teniendo en cuenta las peculiaridades de servicios determinados:

- Doce días: Fiestas laborales de la Comunidad de Madrid que, por la Consejería de Presidencia, se publican anualmente en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.
- Dos días: Fiestas locales.
- 24 y 31 de diciembre: Fiestas navideñas.

Capítulo 3

Vacaciones, licencias, permisos y excedencias

Art. 9. *Vacaciones*.—1. El disfrute de las vacaciones anuales tendrá carácter obligatorio, sin que pueda ser compensado económicamente.

2. Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

3. El período de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días laborables, o la parte proporcional de existir una antigüedad inferior a un año.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro, se tendrá derecho al incremento del período vacacional en los siguientes términos:

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS
15	1
20	2
25	3
30 o más	4

4. El trabajador deberá solicitar sus vacaciones por escrito, antes del día 1 de mayo del ejercicio al que correspondan, al responsable de su departamento. A petición del trabajador, o por necesidades justificadas del servicio, podrán disfrutarse en tres turnos, teniendo, en todo caso, derecho a disfrutar al menos quince días en el período antes establecido. La fijación de los períodos de vacaciones se realizará por acuerdo entre los empleados en las distintas unidades, garantizando la permanencia de un tercio de la plantilla en cada departamento. En caso de desacuerdo, el primer año de existir este, se resolverá a favor del trabajador con más antigüedad, siguiéndose, en años sucesivos, un riguroso orden de rotación en la elección.

5. El salario a percibir durante las vacaciones será el correspondiente a una mensualidad completa de todas las retribuciones que se perciban mensualmente como fijas.

6. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, en períodos mínimos de siete días naturales consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

7. En el caso de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad de la mujer trabajadora, cuando coincida con el período vacacional, podrá disfrutar dichas vacaciones a la conclusión del período de su prestación por maternidad.

8. El trabajador que cese en el transcurso de un año tiene derecho a percibir en metálico la parte proporcional de vacaciones

en función del tiempo trabajado si en la fecha de cese no las hubiere disfrutado.

9. Si por necesidades de servicio el trabajador tuviese que disfrutar las vacaciones fuera del período establecido, tendrá derecho a disfrutar diez días más de vacaciones, si se trata del mes completo; siendo de aplicación la parte proporcional para períodos de duración menor.

10. Cuando el trabajador causara baja médica una vez iniciadas las vacaciones, se paralizaría el disfrute de las mismas, pasando a disfrutarlas a continuación dentro del año natural.

Art. 10. *Licencia sin sueldo*.—El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios por un máximo de seis meses, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, no pudiendo solicitarse una nueva licencia hasta que no hayan transcurrido al menos dos años desde la última solicitada.

La petición se hará por escrito y al menos con un mes de antelación a la fecha de inicio de dicha licencia, y su resolución debe ser comunicada en el plazo de veinte días naturales desde su recepción. Transcurrido el plazo sin resolución denegatoria se considerará aprobada.

La licencia sin sueldo concedida dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de todo el tiempo pasado en la misma.

Una vez concedida la licencia, el trabajador tendrá derecho a solicitar su reincorporación siempre que hubiera transcurrido al menos la mitad del período de licencia concedido. Esta solicitud de reincorporación se hará por escrito y, al menos, con veinte días de antelación a la fecha de reincorporación al puesto de trabajo, y su resolución debe ser comunicada en el plazo de quince días naturales desde su recepción. Transcurrido este plazo sin resolución denegatoria, se considerará aprobada.

Art. 11. *Permisos retribuidos*.—Consideraciones generales. A tenor del siguiente articulado se considera:

- Primer grado de consanguinidad: Padres e hijos y cónyuge.
- segundo grado de consanguinidad: Abuelos, nietos y hermanos.
- Primer grado de afinidad: Suegros, yerno y nuera.
- Segundo grado de afinidad: Cuñados.
- Se entiende por convivencia de hecho la que se justifique con certificado de convivencia y alta en la declaración de situación familiar que se acredite ante el Ayuntamiento.

El trabajador, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

Permisos retribuidos:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o por convivencia reconocida de hecho, que serán contados a partir de la fecha de su inscripción en el Registro Civil. El permiso para el segundo supuesto podrá ser concedido una vez cada cinco años.
2. Un día por matrimonio de padres, hijos, hermanos políticos y nietos en la fecha de celebración del acontecimiento, ampliándose a dos cuando el hecho tenga lugar a más de 100 kilómetros de distancia de la vivienda habitual y dentro de la Península, y a tres días en el caso de ser fuera de la misma. En estos dos últimos supuestos se podrá disfrutar unos días antes del hecho causante siempre que esté la fecha dentro del período.
3. Tres días hábiles en caso de nacimiento, acogida o adopción de un hijo.
4. Tres días en los casos de fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; si el hecho ocurriera a más de 100 kilómetros del domicilio habitual, el permiso se ampliará hasta cinco días, y siete si ocurriera fuera de la península.
5. Tres días por enfermedad grave u operación de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliándose hasta cinco días si ocurriera a más de 100 kilómetros del domicilio habitual, y a siete en los casos que ocurrieran fuera de la península.
6. Un día por traslado del domicilio habitual dentro del municipio y tres días si el cambio de domicilio conlleva cambio de municipio.

7. Para concurrir a exámenes liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración, por el tiempo imprescindible.
8. Por el tiempo indispensable para asistir a consultas médicas cuando no sea posible acudir fuera de la jornada laboral, tanto el trabajador como familiares a su cargo, entendiéndose por tales los del primer grado de afinidad y consanguinidad y/o segundo grado de consanguinidad, siempre y cuando, en este último caso, conviva en el domicilio habitual del trabajador.
9. En el caso de trabajadores, por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de su realización.
10. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos períodos de media hora. Dicho período podrá disfrutarse al inicio o al término de su jornada laboral. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.
La trabajadora municipal tendrá derecho a la licencia por gestación y alumbramiento por el período legalmente establecido, incrementado en dos semanas, que se disfrutarán inmediatamente antes de la fecha del parto prevista inicialmente por el médico. La trabajadora en estado será trasladada del puesto de trabajo siempre que su permanencia en él suponga riesgo para la vida o integridad del feto o la suya.
La trabajadora en estado tendrá derecho a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias.
11. Hasta cuatro días al año en caso de enfermedad de hijos menores de catorce años, siempre que las circunstancias familiares lo exigieran. En todo caso, el trabajador acreditará la veracidad de la enfermedad por medio de certificación médica.
Otros casos los estudiará la Concejalía de Personal, dando cuenta de los mismos en la primera comisión paritaria que se celebre con posterioridad.
12. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal y sin que por ello reciba el trabajador retribución o indemnización alguna, sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas en cómputo trimestral.
Cuando se sobrepase este límite podrá iniciarse el expediente para pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado primero del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y en los casos de designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargos se descontará su importe del salario a que tuviera derecho.
13. Por asistencia a cursos y congresos organizados por el Ayuntamiento de Fuente el Saz de Jarama o cualquier otro organismo público, relacionados con la promoción y formación profesional del/la trabajador/a, hasta un máximo de nueve días al año.
14. Todos los trabajadores tendrán derecho a tener hasta ocho días al año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores.

En caso de acumulación de solicitudes de un mismo departamento, se respetará, como mínimo, la concurrencia de un tercio de los trabajadores de la plantilla de ese servicio, teniendo que ponerse de acuerdo las personas solicitantes para garantizar ese porcentaje, evitando la reiteración de años anteriores para el mismo trabajador.

Estos días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones retribuidas anuales.

Se podrán disfrutar como máximo hasta el 15 de enero del año siguiente.

En el caso de contratación inferior a un año, le corresponderá la parte proporcional al tiempo trabajado.

Art. 12. *Reducción de jornada.*—Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe ninguna otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada, con la correspondiente reducción salarial. Dicha reducción oscilará entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de la misma.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

La reducción de jornada aquí contemplada constituye un derecho individual de los trabajadores.

Art. 13. *Excedencias.*—1. Forzosa. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de todo el tiempo pasado en la misma, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el trabajador pasará a situación de excedencia voluntaria o por interés particular, por un período mínimo de dos años.

2. Voluntaria por cuidado de hijos y familiares.—Por cuidado de hijos menores de seis años: Con independencia de su estado civil, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores 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 este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este punto 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 especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el período de vigencia de la presente excedencia se reservará su puesto de trabajo, siempre que hubiere asistido a los cursos de formación. A petición del trabajador, este podrá reincorporarse antes de finalizar el plazo inicialmente solicitado, siempre con un preaviso de un mes.

3. Por violencia de género.—Los trabajadores y, en especial, las trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, a un período de excedencia por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones judiciales de tutela judicial resultase que la efectividad de su derecho de protección requiriese la continuidad de este período de excedencia. En este caso, y como consecuencia de una decisión judicial, podrán prorrogar la excedencia por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. Voluntaria por interés particular.—Todo trabajador con una antigüedad de un año tendrá derecho a excedencia, que se solicitará con un mes de antelación y no podrá ser inferior en su duración a dos años, pudiendo el trabajador pedir prórroga de esta hasta un tiempo máximo de diez años. La excedencia por interés particular no da derecho a la reserva del puesto de trabajo ni computa a efectos de antigüedad.

El trabajador deberá solicitar el reingreso, al menos, con treinta días de antelación a la finalización de la excedencia, y tendrá dere-

cho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante fuera de inferior categoría a la que ostentaba, podrá optar a ella siempre que posea la adecuación profesional para el puesto o esperar a que se produzca la que a su categoría corresponda. En el caso de existir vacantes se le comunicará por escrito.

El trabajador que haya disfrutado de una excedencia voluntaria no podrá solicitar otra hasta transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En el caso de que no se produzca el reingreso al finalizar el período, perderá su puesto de trabajo.

5. Excedencia por incompatibilidad.—Su concesión o declaración procederá cuando el trabajador se encuentre en situación de servicio activo en otro puesto de trabajo, cuerpo o escala del Ayuntamiento de Fuente el Saz de Jarama o de cualquier otra Administración Pública, salvo que hubiera obtenido la oportuna compatibilidad o pase a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no le corresponda quedar en otra situación administrativa.

El trabajador podrá permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a su declaración. Una vez producido el cese en la misma deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de un mes, declarándosele de oficio, de no hacerlo, en la modalidad de situación administrativa regulada en el punto 4 de este artículo.

Capítulo 4

Condiciones económicas

Art. 14. *Retribuciones.*—Las tablas salariales de los trabajadores correspondientes al ejercicio 2005, que se unirán como Anexo, serán las resultantes de la aprobación, por la Corporación municipal, de la relación de puestos de trabajo, y sus efectos serán desde el 1 de enero de 2005, siempre en el marco de lo que dispongan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada año de vigencia del convenio.

Art. 15. *Cláusula de revisión.*—Se establece cláusula de revisión salarial en el marco de la legislación vigente.

Art. 16. *Cláusula de compensación, absorción y garantía personal.*—Las condiciones económicas existentes a la entrada en vigor del presente convenio serán respetadas cuantitativamente de forma global y en cómputo anual, adaptándolas a lo que resulte de la aprobación, por la Corporación Municipal, de la catalogación y valoración de los puestos de trabajo.

Art. 17. *Pagas extraordinarias.*—Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias completas, que deberán abonarse antes del 20 de junio y antes del 20 de diciembre.

La cuantía de cada paga extraordinaria será igual al 100 por 100 del sueldo y complementos, en función de la estructura retributiva resultante de la aprobación, por la Corporación Municipal, de la catalogación y valoración de los puestos de trabajo.

Art. 18. *Antigüedad.*—Los trabajadores contratados en régimen laboral devengarán como antigüedad, por trienios, la cantidad establecida para su actual grupo en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. A efectos del cómputo de la antigüedad, en las relaciones laborales de carácter indefinido se tendrá en cuenta el tiempo de trabajo efectivo en todas las Administraciones Públicas.

Para las relaciones laborales de duración determinada se tendrán en cuenta las fechas de alta y baja, computándose los días efectivos de alta, y siendo acumulables los distintos períodos, siempre que fueran prestados en el Ayuntamiento de Fuente el Saz de Jarama.

El trienio se devengará el día 1 del mes siguiente al que cumplan tres años o sus múltiplos.

Art. 19. *Complementos salariales.*—En cuanto a los complementos salariales por nocturnidad, trabajo a turno, festividad y jornada partida, se estará a lo que resulte de la aprobación, por la Corporación Municipal, de la catalogación y valoración de los puestos de trabajo. Estos complementos no son consolidables y solo se percibirán cuando el trabajador realice, efectivamente, su trabajo bajo las condiciones o circunstancias que los mismos retribuyen.

En cuanto al complemento de especialidad para los encargados de obras y servicios, así como los complementos salariales que afecten al personal adscrito a la Concejalía de Obras y Servicios,

se estará a lo que resulte de la aprobación de una estructuración del personal de esta Concejalía.

Art. 20. *Horas extraordinarias.*—Se establece la supresión de las horas extraordinarias habituales, trabajándose exclusivamente aquellas de absoluta necesidad para el servicio.

La comisión paritaria de seguimiento tendrá información puntual, en cada una de sus sesiones, de las horas extraordinarias realizadas o que se vayan a realizar, estudiando el cómputo de las mismas en su totalidad y proponiendo la creación de nuevos puestos de trabajo en función de las necesidades que pudieran existir.

Ningún trabajador podrá realizar más de sesenta horas extraordinarias anuales.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria (artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores), se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en parte correspondiente.

El Ayuntamiento informará mensualmente sobre el número de horas extraordinarias realizadas al comité de empresa o delegados de personal y a las secciones sindicales, especificando las causas, distribución por servicios y relación nominal de los trabajadores que las realizaron.

La valoración económica de las horas extraordinarias se obtendrá de aplicar un aumento del 75 por 100 a la siguiente fórmula:

$$\bullet \text{ Valor hora extraordinaria} = \frac{\text{Salario base anual}}{1.533}$$

De compensarse en tiempo de descanso la hora extraordinaria se computará de la siguiente forma:

- Hora extraordinaria normal: Dos horas de descanso.
- Hora extraordinaria festiva: Dos horas y treinta minutos de descanso.

El pago de las horas extraordinarias se realizará compensando preferentemente en días de libranza.

Art. 21. *Gastos de desplazamiento.*—En el caso de utilizar vehículo propio, que en todo caso deberá ser autorizado por escrito, se le abonará al trabajador una cantidad de 0,20 euros por kilómetro realizado.

Art. 22. *Dietas.*—Si por necesidades del servicio el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la localidad donde está radicado su centro de trabajo, el Ayuntamiento le abonará los gastos producidos, previamente justificados, de la siguiente manera:

- Comida: Hasta un máximo de 20 euros.
- Media dieta: Hasta un máximo de 50 euros.
- Dieta completa: Hasta un máximo de 100 euros.

Estos importes se podrán revisar al alza, si fuera necesario, en algún caso puntual.

Las cuantías establecidas serán objeto de actualización mediante acuerdo adoptado por la comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio.

Art. 23. *Fondo de préstamos y anticipos de nómina.*—El personal con más de seis meses de antigüedad en la empresa podrá solicitar un anticipo reintegrable, sin interés, de hasta dos nóminas o 2.000 euros, para aquellos casos en los que la nómina sea inferior.

La amortización de dicho préstamo se realizará siempre antes de la finalización de la relación contractual, y nunca por plazo superior a dieciocho meses.

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

La comisión paritaria de seguimiento establecerá, con carácter anual, la cuantía destinada a lo establecido en el presente artículo, cuantía que será retraída de la existente para el fondo de acción social.

Asimismo, el personal laboral podrá solicitar el anticipo de hasta dos pagas extraordinarias dentro del año presupuestario, a descontar en las nóminas de junio y diciembre, o a descontar proporcionalmente en cada una de las 14 pagas percibidas anualmente. También tendrán derecho a obtener anticipos de nómina de hasta un 100 por 100 del neto mensual, reintegrándolo por descuento en la nómina dentro del mismo mes. Se concederá un único anticipo por trabajador y mes.

Capítulo 5

Prestaciones sociales

Art. 24. *Fondo de acción social.*—El Ayuntamiento se compromete a crear un fondo de acción social en la cuantía que resulte de la existencia de consignación presupuestaria adecuada.

La finalidad de dicho fondo será la de paliar los desembolsos que supongan un gasto extraordinario de carácter imprevisto y la de cubrir los gastos médicos allá donde no alcanzan las prestaciones de la Seguridad Social.

Los conceptos objeto de ayudas serán los recogidos en la siguiente tabla:

Concepto:

- Gafas (monturas).
- Cristales de gafas.
- Odontología.
- Ortopedia.
- Ayudas para estudios.

Las solicitudes serán cursadas a la Concejalía de Personal, dándose traslado de las mismas a la comisión paritaria de seguimiento, quien gestionará y dará el visto bueno a la concesión de dichas ayudas. El límite anual por unidad familiar en este concepto será de 300 euros.

No se podrán conceder ayudas cuando se haya agotado el crédito presupuestario del correspondiente ejercicio.

Art. 25. *Incapacidad temporal.*—En los supuestos de incapacidad temporal, el trabajador percibirá el 100 por 100 de sus percepciones, a excepción de los complementos salariales contemplados en el artículo 19 del presente convenio, tanto por accidente como por enfermedad común.

Asimismo, se percibirá el 100 por 100 de las percepciones en el supuesto de riesgo en el embarazo.

Art. 26. *Asistencia letrada.*—El Ayuntamiento garantiza la asistencia jurídica a los trabajadores municipales que lo precisen por razones de conflictos derivados de la prestación de servicios (responsabilidad civil).

Art. 27. *Indemnización por invalidez o muerte.*—Al fallecimiento de cualquier trabajador en servicio activo por muerte, salvo que la misma derivase de accidente laboral, el Ayuntamiento concederá una indemnización, a partir de un año de servicio, de seis mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años de servicio, que se hará efectiva a los herederos legales. Mensualidad referida a la retribución que viniese cobrando el trabajador y, en su caso, los atrasos que pudieran devengarse de mejoras salariales con carácter retroactivo.

Si el fallecimiento fuera por accidente laboral, la indemnización será de seis mensualidades, más dos mensualidades más por cada cinco años de servicio prestado.

La comisión paritaria estudiará la posibilidad de sustituir lo establecido en los dos apartados anteriores mediante la contratación de un seguro con entidades aseguradoras privadas que cubran, al menos, el fallecimiento y la invalidez.

Art. 28. *Jubilación.*—1. La Corporación se compromete a cubrir las plazas vacantes causadas por jubilación de los trabajadores por los métodos establecidos en este convenio, las plazas que por esta razón quedaran vacantes serán en idéntica categoría profesional. En caso de producirse amortizaciones deberán de ser justificadas ante los representantes de los trabajadores.

2. La Corporación está obligada a informar puntualmente al comité de empresa o delegados de personal y a las secciones sindicales de las jubilaciones que se produzcan, su categoría y el plazo para la provisión de vacante, cuando esta proceda.

3. 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):

- a) Los trabajadores que teniendo derecho a pensión de jubilación a partir de los sesenta años, según normas de la Seguridad Social, podrán jubilarse voluntariamente e incentiva-

damente a partir de dicha edad, percibiendo, en el momento de la jubilación, los siguientes premios de incentivación:

- A los 60 años: 8.414 euros.
- A los 61 años: 7.212 euros.
- A los 62 años: 6.010 euros.
- A los 63 años: 4.808 euros.
- A los 64 años: 3.606 euros.

- b) La Corporación 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.

Capítulo 6

Empleo, movilidad, promoción interna traslado e ingresos

Art. 29. *Plantilla y categorías.*—1. División del personal. Por razón de su vinculación contractual con el Ayuntamiento, el personal sujeto a este convenio es el clasificado como laboral.

El personal laboral se divide a su vez en:

- Personal fijo: Es el que actualmente ocupa plaza fija en la plantilla del Ayuntamiento, y el que en lo sucesivo se integre mediante el sistema regulado en el presente convenio.
- Personal interino: Es el que se contrata para sustituir a trabajadores fijos durante ausencias que causen derecho a reserva del puesto de trabajo, y los que ocupen una plaza vacante hasta la cobertura definitiva de la misma.
- Personal temporal: Es aquel cuya prestación de servicios no tiene carácter normal y permanente y que se contrata por razones transitorias, circunstanciales y excepcionales.

Cualquiera que sea el sistema de acceso del personal, la retribución para un mismo puesto de trabajo será análoga a la del puesto de trabajo equivalente, sin perjuicio de los complementos de carácter personal que le puedan ser aplicados.

2. Grupos de clasificación. Se hará la siguiente clasificación del personal laboral acogido a este convenio:

- Grupo A: Trabajadores a los que se les haya requerido titulación Universitaria Superior, siendo el contenido general de la prestación complejo y especializado.
- Grupo B: Trabajadores a los que se les haya requerido titulación Universitaria de Grado Medio, siendo el contenido general de la prestación complejo y especializado técnicamente.
- Grupo C: Trabajadores a los que se les haya requerido titulación de BUP, Formación Profesional de segundo grado o titulación equivalente, siendo el contenido general de la prestación técnicamente especializado o con responsabilidad sobre el funcionamiento de determinados equipos de trabajo.
- Grupo D: Trabajadores a los que se les haya requerido titulación de Formación Profesional de primer grado, Graduado Escolar o titulación oficial equivalente, así como aquellas otras cuya prestación exija estar en posesión de conocimiento de un oficio técnico o administrativo a nivel elemental.
- Grupo E: Trabajadores no especialmente cualificados, integrado por categorías profesionales para las que no se exige estar en posesión de conocimientos de ningún oficio, nivel de Formación Profesional o similar.

Art. 30. *Empleo.*—Los puestos de trabajo con carácter estructural ocupado con contrataciones eventuales se podrán transformar en puestos de trabajo de plantilla fija, que serán cubiertos con arreglo a los procedimientos establecidos en la legislación vigente.

La Corporación se compromete a la realización de este proceso de estabilidad de empleo estudiando y, en su caso, llevando a cabo las propuestas de los representantes de los trabajadores, en cuanto a los procedimientos que se deben seguir para realizar la consolidación de los puestos de trabajo de carácter estructural cubiertos con contrataciones eventuales.

La Corporación garantizará la creación en plantilla de los puestos de trabajo necesarios para la prestación de los servicios de carácter permanente.

La participación sindical en la confección y desarrollo de la Oferta Pública de Empleo del Ayuntamiento, la movilidad, promoción interna, traslados, ascensos e ingresos, se canalizará a través

de la comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio.

La Corporación Municipal informará, con carácter previo, a las secciones sindicales y al comité de empresa sobre los cambios en las modalidades de prestación de servicios o a las formas de gestión de los mismos, y en los casos de ampliación, nueva creación, desaparición, privatización o transferencia.

La comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio estudiará y se pronunciará sobre la movilidad, promoción interna, traslados, ascensos e ingresos siguiendo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Para todos los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo (contratación, traslados, promoción interna) en los que sea precisa la constitución de los correspondientes tribunales, estos habrán de contar con un vocal en representación de los trabajadores.

Las vacantes que se produzcan en la plantilla cuya cobertura sea necesaria, se proveerán de acuerdo con los siguientes procedimientos y orden:

- a) Los excedentes voluntarios que soliciten su ingreso.
- b) Por concurso de traslado entre el personal fijo y fijo discontinuo de la misma categoría.
- c) Por promoción interna a través de concurso, concurso-oposición y oposición a determinar en cada caso por la comisión, la cual elaborará un baremo que desarrolle los mecanismos de promoción interna.
- d) Nuevo ingreso.

Art. 31. *Sistemas de selección de personal.*—La comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio será la encargada de informar, con carácter previo a su aprobación, las bases para cada convocatoria.

Las necesidades de recursos humanos que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existente serán objeto de Oferta de Empleo Público, siempre que exista crédito presupuestario y se considere conveniente su cobertura durante el ejercicio. La comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio informará la Oferta de Empleo Público y sus modificaciones, indicándose en ese informe las plazas libres y las que se ofertarán primeramente por promoción interna. Este informe es de carácter preceptivo pero no vinculante.

Traslados.—La Corporación podrá, cuando quede vacante un puesto de trabajo, convocar un turno de traslados entre el personal con la misma categoría laboral para cubrirla, especificando el plazo de presentación de solicitudes, el puesto de trabajo a cubrir y los criterios de designación.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, la comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio propondrá a la Alcaldía, atendiendo a los criterios de designación, a un trabajador para cubrir la vacante.

Promoción interna.—La Corporación facilitará la promoción interna consistente en el cambio de categoría a otra que no suponga ascenso a más de un grupo superior. El trabajador deberá para ello poseer la titulación exigida para el ingreso en la categoría superior y superar las pruebas que en cada caso se establezcan.

Nuevo ingreso.—Los puestos de trabajo de carácter fijo, que no se hayan cubierto por solicitudes de reingreso ni estén reservados a ofertarse previamente por promoción interna, y si lo están no hayan sido cubiertos en el oportuno proceso, lo serán por personal de nuevo ingreso a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición.

Contratación de personal temporal.—Será de aplicación este procedimiento para la provisión de puestos de trabajo mediante contratos de duración determinada en los siguientes casos:

- a) Situaciones de urgencia por bajas médicas temporales, en puestos de carácter permanente, que requieran su cobertura provisional hasta la incorporación del titular, una vez superada la incapacidad temporal (IT), dando cuenta a la comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio.
- b) Situaciones de urgencia (existiendo vacante en la plantilla) en puestos de carácter permanente, determinados dando cuenta a la comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio.

- c) Contratos temporales para la realización de actividades no permanentes, determinadas dando cuenta a la comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio.

No amortización de puestos de trabajo.—El Ayuntamiento no amortizará, salvo causas justificadas y previa conformidad de la comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio, las plazas que quedasen vacantes por cualquier causa (muerte, jubilación, anticipada o no, incapacidad permanente, baja voluntaria, despido, etcétera), iniciándose en el plazo de un mes el proceso para su cobertura, con carácter temporal, sin perjuicio de su inclusión en la primera Oferta de Empleo Público que se apruebe, en las mismas condiciones anteriores a producirse la vacante.

Permutas.—No existiendo causas razonables que lo impidan, se autorizarán las permutas o cambio de trabajo a turnos entre el personal municipal del mismo nivel y que cumplan los mismo requisitos, con el visto bueno de la Concejalía de Personal y dando cuenta a la comisión paritaria en la siguiente sesión que deba celebrarse.

Art. 32.a). *Estabilidad en el empleo.*—Para las nuevas contrataciones se preservará el principio de causalidad, por tanto, a un trabajo de carácter estable le acompañará siempre un contrato de carácter fijo y para los trabajadores habituales de carácter estacional se utilizará la modalidad de fijo discontinuo.

Respecto a los puestos ya existentes, ocupados con carácter temporal antes de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, que desarrollen puestos de trabajo que debieran tener carácter permanente, el Ayuntamiento se compromete a regularizar su situación mediante la convocatoria de los procesos de selección de personal que resulten más favorables al trabajador que los ocupa.

El Ayuntamiento se compromete, con carácter general, a no modificar la modalidad de gestión de los servicios públicos, salvo que por circunstancias especiales específicas así lo aconsejen en algún caso, dando cuenta a la representación legal de los trabajadores de los motivos que conllevan la toma de decisión. En este supuesto, se garantizará a los trabajadores afectados el mantenimiento de su nivel retributivo, mediante la inclusión en los pliegos correspondientes a las contrataciones, de todas aquellas cláusulas que resulten necesarias.

Asimismo, se garantiza que en el caso de extinción de la personalidad jurídica de la empresa concesinaria/contratista, modificación de la fórmula de gestión, etcétera, el Ayuntamiento se compromete a reubicar a los trabajadores fijos o indefinidos que procedían del Ayuntamiento en el seno del mismo.

Cuando por acuerdo del comité de seguridad e higiene en el trabajo, o por promoción interna, un trabajador haya de ser reclasificado, se garantizará la estabilidad en el nuevo puesto de trabajo, independientemente de que se produzca un cambio de su situación jurídica.

Art. 32.b). *Estabilidad en el empleo.*—En virtud del principio de igualdad de todos los trabajadores que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Fuente el Saz de Jarama y en todos los organismos, institutos y empresas que de él puedan depender, sea cual fuere su régimen jurídico, el Equipo de Gobierno Municipal, así como los responsables de dichos organismos municipales, se obligan a que, en caso de despido del personal fijo o indefinido a ellos adscrito declarado improcedente por la jurisdicción social, la opción entre la readmisión o la indemnización corresponderá, en todo caso, al trabajador, el cual quedará automáticamente readmitido tanto si ejercita la opción en este sentido como si no ejercitase opción alguna.

Capítulo 7

Formación y reciclaje

Art. 33. *Formación y reciclaje.*—La Corporación fomentará el reciclaje del personal y promoverá la realización de los cursos y acciones diversas de formación que considere necesarios, dirigidos a todos los trabajadores adscritos a este convenio, siempre que en su realización se respeten al máximo las necesidades del servicio.

La Corporación creará un fondo propio para la formación del personal laboral adscrito a este convenio, que en ningún caso será inferior al 1 por 100 de la masa salarial, destinado prioritariamente al reciclaje profesional.

La comisión paritaria realizará, en materia de formación y reciclaje, entre otras, las siguientes funciones:

- Evaluación de necesidades formativas.
- Aprobar el gasto generado por este concepto.
- Difusión e información de cursos o actividades programadas.
- Fijar criterios de selección para la asistencia a cursos.
- Establecer para las distintas áreas planes de formación específicos, propios o concertados con otras entidades.

Capítulo 8

De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores

Art. 34. *Órganos de representación unitaria (delegados de personal o miembros del comité de empresa).*—Derechos sindicales. Se estará a lo expresamente regulado por la legislación vigente aplicable:

1. El delegado de personal controlará el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado.
2. El delegado de personal tendrá derecho a ser sustituido durante sus horas sindicales mediante preaviso de veinticuatro horas con carácter ordinario y preaviso no necesario con carácter de urgencia.
3. Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos a través de la comisión de salud laboral, tendrán acceso y visarán el cuadro horario del cual recibirán una copia. También accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones de la Seguridad Social, al calendario laboral, al presupuesto del Ayuntamiento, a un ejemplar de la memoria del mismo y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores.
Cuando surja alguna disconformidad respecto a alguno de estos, el Consejo de Gobierno pondrá a disposición de los citados representantes fotocopias de los documentos en cuestión.
4. Se pondrá a disposición del delegado de personal un local adecuado con el correspondiente mobiliario para que pueda desarrollar sus actividades sindicales representativas de liberar entre sí y comunicarse con sus representados, facilitándoles el material de oficina necesario.
5. Derecho a la utilización de la fotocopidora y demás aparatos de reprografía para uso de administración interna del delegado de personal.
6. Se facilitará al delegado de personal, al menos, un tablón de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloque cuantos avisos y comunicaciones haya de efectuar y estime pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tabloneros se instalarán en lugar visible para permitir que la información llegue fácilmente a los trabajadores.
7. El delegado de personal podrá acumular todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.
8. El delegado de personal tendrá, 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, y Ley 9/1987, de 12 de junio, desde el momento de su proclamación como candidato hasta un año después del cese de su cargo.
9. El delegado tendrá derecho a acceder a los “Boletines Oficiales”.
10. El delegado tendrá derecho a estar presente, con voz y con voto, en todos los procesos de selección de personal.

Art. 35. *Sindicatos de especial audiencia y delegados sindicales.*—Son sindicatos de especial audiencia aquellos que hayan obtenido, al menos, el 10 por 100 de representación en los órganos de representación unitario en el Ayuntamiento de Fuente el Saz de Jarama.

Los sindicatos antes mencionados tendrán derecho a un delegado sindical con el mismo crédito horario, derechos y garantías que los miembros de representación unitaria.

Art. 36. *Convocatorias de asambleas.*—Los representantes de los trabajadores podrán convocar asambleas generales o por departamentos durante la jornada de trabajo, siempre que reúna los requisitos siguientes:

- a) Formularse con cuarenta y ocho horas de antelación y con veinticuatro en casos excepcionales.
- b) Señalar la hora y el lugar de celebración.
- c) Remitir el orden del día.
- d) Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate. Las asambleas que se celebren dentro de la jornada de trabajo, que en cualquier caso no perjudicarán la prestación mínima de los servicios de la Corporación (la comisión paritaria establecerá un cuadro mínimo de personal), no superarán en su totalidad doce al año, siendo discrecional de los representantes de personal su utilización y deberán celebrarse, preferentemente, a la entrada del trabajo o en la última hora del mismo.

Fuera de la jornada laboral, los representantes de los trabajadores podrán convocar cuantas asambleas generales o parciales estimen necesario, dentro del lugar de trabajo, siempre que se comunique con una antelación de veinticuatro horas, pudiendo reducirse dicho plazo a dos horas en caso de extrema gravedad comprobada.

Art. 37. *Horas sindicales.*—El delegado de personal tendrá derecho a quince horas mensuales, no acumulables, para la realización de sus tareas sindicales. Las reuniones que a iniciativa de la Corporación se realicen en horas de trabajo, así como las requeridas por la mesa de negociación, no serán computadas en horas sindicales.

Capítulo 9

Salud laboral, seguridad y condiciones de trabajo

Art. 38. *Salud laboral.*—1. El Ayuntamiento se compromete a crear un fondo de salud laboral, seguridad y condiciones de trabajo consistente en un porcentaje de la masa salarial, que será gestionado a través de la comisión de salud laboral y seguridad constituida por dos representantes del Ayuntamiento y dos delegados de prevención de riesgos laborales, asistidos por el técnico de prevención de riesgos, que se creará al efecto de promover la salud laboral y mejorar la seguridad y condiciones de trabajo en la empresa.

2. El comité de empresa tendrá, como ámbito de actuación, todos los factores presentes en el centro de trabajo y en la práctica laboral que puedan tener efecto sobre la salud.

3. Las funciones de la comisión de salud laboral y seguridad y condiciones de trabajo serán:

- a) Promover el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- b) Promover, recoger y elaborar una información completa sobre todos los factores de riesgo (sustancias y productos, materias primas, procesos, etcétera), así como de los datos (accidentes, enfermedades, etcétera) ocurridos en el centro de trabajo.
- c) Inspeccionar libremente los lugares de trabajo, previa presentación al responsable del centro. Realizar informes y mediciones, etcétera, para lo que podrá contar con el asesoramiento de expertos ajenos a la empresa (de la Administración y de los propios sindicatos). Detectará las deficiencias y propondrá soluciones.
- d) Decidirá la paralización provisional de un trabajo ante la presencia de un riesgo grave o inminente para la integridad de los trabajadores o usuarios.
- e) Decidirá la adopción de medidas especiales en los servicios en que los trabajadores estén expuestos a un mayor grado de contaminación o a otras circunstancias de riesgo.
- f) Investigará las causas de accidentes y enfermedades, incluyendo datos de medio ambiente laboral, patologías profesionales, etcétera, para lo que la empresa proporcionará a dicha comisión los parte de baja médica.

4. La comisión será informada anualmente, mediante estadísticas, de los datos que arrojen los reconocimientos médicos sobre población de la empresa.

5. La comisión elaborará un “mapa de riesgo”, que servirá de base para la realización de planes anuales para prevención en los que constará la asignación presupuestaria correspondiente.

6. La comisión dispondrá de un crédito de horas para desarrollar sus funciones y asegurar su continua formación.

7. La comisión elaborará, seguirá y controlará la ejecución de los planes y programas para la mejora de las condiciones de trabajo y prevención en los que constará la asignación presupuestaria correspondiente.

8. La comisión tendrá la facultad de control y decisión previa a la implantación de nuevos productos, métodos de trabajo y tecnologías que puedan entrañar un riesgo para la salud.

9. La comisión se reunirá en el último trimestre del año y bimestralmente para estudiar la marcha de los acuerdos y realizar nuevas propuestas. Emitirá un informe anual sobre la salud laboral en la empresa.

Art. 39. *Ropa de trabajo.*—La Corporación se compromete a ir adecuando las instalaciones municipales, al objeto de facilitar a los trabajadores vestuarios adecuados para el cambio de ropa, taquillas para su depósito, así como, también, duchas y aseos independientes, en los cuales se dispondrá de dispensadores de jabón líquido y toallas de papel o secadores automáticos.

Para los trabajadores que por su servicio necesiten de vestuario adecuado para la prestación de su trabajo, la Corporación Municipal les facilitará el mismo en dos entregas, en primavera la ropa de verano y en otoño la ropa de invierno, siendo las fechas tope de entrega el 15 de abril y el 15 de septiembre.

La cantidad, tipo y periodicidad de la ropa de trabajo será determinada por la comisión paritaria de seguimiento y se adjuntará mediante Anexo a este convenio.

Capítulo 10

Régimen disciplinario

Art. 40. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 41. *Graduación de faltas.*—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Art. 42. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad hasta cinco en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
2. No comunicar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos reiterados en la conservación del material.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 43. *Faltas graves.*—Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- b) La manifiesta insubordinación individual del servicio.

- c) La divulgación voluntaria de datos e información del servicio.
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante un período mayor a tres días al mes, a no ser que exista causa de fuerza mayor.
- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días al mes.
- f) La acumulación de tres faltas leves a lo largo del año natural.

Art. 44. *Faltas muy graves.*—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c) La divulgación voluntaria de datos e información del servicio.
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante un período mayor a tres días al mes, a no ser que exista causa de fuerza mayor.
- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de diez días al mes.
- f) La acumulación de tres faltas graves a lo largo del año natural.
- g) El quebranto del secreto profesional o la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación.
- h) El ejercicio de actividades privadas o públicas, sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad al órgano competente para su concesión.
- i) A todo tipo de discriminación por razón de sexo, raza, nacionalidad o religión.
- j) Al acoso sexual en cualquiera de sus manifestaciones.

La sanción de las faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta al comité de empresa o delegados de personal y a las secciones sindicales, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga.

Art. 45. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal o por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
 - Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de un año.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
 - Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un máximo de dos años.
 - Traslado forzoso sin indemnización.
 - Despido.

Art. 46. *Prescripción, procedimiento disciplinario y cancelación de la sanción.*—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 el Ayuntamiento tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado. Asimismo, se producirá en los plazos señalados en el párrafo anterior la prescripción de las sanciones impuestas.

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses, cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor, oídos los representantes de los trabajadores. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado, a los representantes de los trabajadores y a la representación sindical en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.

En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al interesado, al instructor y a los representantes de los trabajadores. En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado al firmante de la misma.

La incoación de expediente disciplinario corresponderá al órgano competente y en su tramitación se tendrá en cuenta lo establecido en los apartados siguientes.

Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador podrá solicitar la recusación del instructor. Asimismo, el instructor podrá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legales. La autoridad que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de diez días hábiles, y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al interesado.

El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculcado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquel hubiera alegado en su declaración.

En el plazo de un mes desde la incoación del expediente, ampliable en quince días más, deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener: Hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados.

El trabajador podrá, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere, así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y solo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

En la propuesta de resolución deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador para que pueda efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles. Asimismo, se dará traslado a la repre-

sentación legal de los trabajadores y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

Una vez recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo otorgado, se dará traslado del expediente a la autoridad competente, que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador en el plazo de diez días hábiles para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos.

Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con el límite máximo de un año.

La resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello.

La resolución definitiva se comunicará a la representación legal de los trabajadores y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

Podrá decretarse por el órgano competente durante la tramitación del expediente sancionador, por falta muy grave, la suspensión provisional de empleo cuando se considere que la presencia del trabajador en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

Art. 47. *Derecho supletorio.*—En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias que resulten de aplicación.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

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

El presente convenio ha sido aprobado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión extraordinaria celebrada con fecha 29 de noviembre del año 2005.

Por el Ayuntamiento

El alcalde-presidente, don Luis Manuel Rodríguez del Pino.

Representantes de los trabajadores

Doña Pilar Barroso Lado.
Don Víctor Bartolomé González.
Doña Araceli Moreno de Benito.

ANEXO

ROPA DE TRABAJO

DENOMINACIÓN	PRENDA	NÚM	ESPECIFICACIONES			DESCRIPCIÓN
			PERIODICIDAD	ESTACIÓN	COLOR	
RECEPCIONISTA-ORD	Chaqueta	1	Bienal	Invierno	Azul marino	Tipo americana/sastre
CONSERJES Y AGENTE NOTIFIC.	Pantalón/falda invier.	2	Bienal	Invierno	Azul Marino	
	Pantalón/falda veran.	2	Bienal	Verano	Azul marino	Con cordones/mocasín
	Camisa manga larga	2	Anual	Invierno	Blanca	
	Camisa manga corta	2	Anual	Verano	Blanca	
	Corbata/pañuelo	2	Bienal		Negra/Azul	
	Zapato piel	2	Anual		Negro	
	Calcetines/medias	2	Anual		Negro/Azul	
	Cinturón	1	Bienal		Negro	Solo para Conserjes y Agente
	Parka	1	Trienal		Azul marino	

DENOMINACIÓN	ESPECIFICACIONES					
	PRENDA	NÚM	PERIODICIDAD	ESTACIÓN	COLOR	DESCRIPCIÓN
SERVICIOS VARIOS	Pantalón invierno	2	Anual	Invierno	Azul añil	Pantalón y chaquetilla
	Pantalón verano	2	Anual	Verano	Azul añil	
	Camisas manga larga	2	Anual	Invierno	Azul añil	
	Camisa manga corta	2	Anual	Verano		
	Conjunto trabajo	1	Anual		Azul marino	
	Jersey	1	Anual	Invierno	Azul marino	
	Botas de seguridad	1	Anual			
	Mono	1	Anual			
	Anorak	1	Bienal	Invierno	Azul marino	
	Conjunto seguridad	1	Anual		Amarillo reflectante	
AYTE. ARCHIVO	Bata	2	Anual		Blanco	
EDUCADORAS CASA DE NIÑOS	Chándal	2	Anual	Invierno		Con logotipo de la Escuela Infantil
	Sudadera m. larga	2	Anual	Invierno		
	Camiseta m. corta	3	Anual	Verano		
	Babis	2	Anual	Verano/inv.		
	Pantalón "pirata"	2	Anual	Verano		
	Zapato ergonómico	2	Anual	1 verano 1 invierno		

Nota: En caso de deterioro de la ropa anteriormente indicada el trabajador podrá solicitar que se le reponga de forma inmediata, siempre que el deterioro sea por rotura o mal estado por uso de la misma.

(03/7.692/06)

Consejería de Empleo y Mujer

Corrección de errores de 9 de marzo de 2006, de la notificación de 29 de noviembre de 2004, del Servicio Regional de Empleo de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, de acuerdo de inicio del procedimiento para incautación de fianza, de 26 de noviembre de 2004.

Advertidos errores en la notificación de 29 de noviembre de 2004, del Servicio Regional de Empleo de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, de acuerdo de inicio del procedimiento para incautación de fianza, de 26 de noviembre de 2004, publicada en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 309, de 29 de diciembre de 2004, se procede a su corrección en los siguientes términos:

En el Anexo se debe incluir:

LC/435/99: Prestación de servicio consistente en la impartición de dos cursos de liquidación de nóminas y seguros sociales, códigos 3 y 8. — Fomento del Empleo, Sociedad Anónima. — Santa Hortensia, 18. — 28002 Madrid.

LC/437/99: Prestación de servicio consistente en la impartición de dos cursos de gestión de calidad, códigos 5 y 10. — Fomento del Empleo, Sociedad Anónima. — Santa Hortensia, 18. — 28002 Madrid.

LC/438/99: Prestación de servicio consistente en la impartición de un curso de tributación básica: IVA, nuevo IRPF e IAE, código

9. — Fomento del Empleo, Sociedad Anónima. — Santa Hortensia, 18. — 28002 Madrid.

En el Anexo:

Donde dice: "LC/507/99: Prestación de servicio consistente en la impartición de un programa de formación administrativa y un programa de formación informática a impartir en los municipios de San Agustín del Guadalix y Pedrezuela. — Grupo Idea CGI, Sociedad Limitada. — Santa Hortensia, 18. — 28002 Madrid".

Debe decir: "LC/507/99: Prestación de servicio consistente en la impartición de un programa de formación administrativa y un programa de formación informática a impartir en los municipios de San Agustín del Guadalix y Pedrezuela. — Fomento del Empleo, Sociedad Anónima. — Santa Hortensia, 18. — 28002 Madrid".

Donde dice: "L/022/98: Determinación de necesidades de formación en las zonas Sur y Este de la Comunidad de Madrid. — Grupo Idea CGI, Sociedad Limitada. — Santa Hortensia, 18. — 28002 Madrid".

Debe decir: "L/022/98: Determinación de necesidades de formación en las zonas Sur y Este de la Comunidad de Madrid. — Fomento del Empleo, Sociedad Anónima. — Santa Hortensia, 18. — 28002 Madrid".

Dada en Madrid, a 9 de marzo de 2006.—El Director del Servicio Regional de Empleo, José Eugenio Martínez Falero.

(03/8.831/06)