

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS PP Y A	TOTAL	TOTAL ANUAL
Aspirante segundo año	586,20	136,19	722,39	10.113,42
Telefonista	694,02	85,71	779,74	10.916,35
EMPLEADOS MERCANTILES				
Jefe de ventas	932,87	206,19	1.139,06	15.946,79
Viajante	734,03	160,89	894,93	12.528,98
Corredor de plaza	744,36	65,49	809,85	11.337,89
OBREROS (Sueldo diario)				
PERSONAL PRODUCCIÓN				
Oficial de primera	27,83	10,64	38,47	15.094,17
Oficial de segunda noche	26,21	9,65	35,87	14.101,80
Oficial de segunda día	24,06	9,65	33,71	13.188,05
Ayudante de producción	23,10	9,29	32,39	12.669,53
Ayudante menor	17,74	7,01	24,75	9.691,57
PERS. ENV. EMP. Y ACABADO				
Oficial de primera	23,50	5,70	29,20	11.737,40
Oficial de segunda	23,22	3,20	26,42	10.850,90
Ayudante de envasado	23,09	2,25	25,34	10.504,00
Ayudante menor	17,96	2,25	20,21	8.323,75
PEONAJE				
Peón	23,22	8,44	31,66	12.459,58
Personal de limpieza	23,51	4,97	28,48	11.517,54
PERSONAL OFICIOS AUXILIAR				
Oficial de primera	27,83	10,64	38,47	15.094,17
Oficial de primera conductor	25,68	10,64	36,32	14.180,48
Oficial de segunda	24,06	9,65	33,71	13.188,05
SUBALTERNOS				
Almacenero	23,77	5,51	29,28	11.793,82
Portero	23,22	4,84	28,07	11.354,38
Ordenanza	23,22	4,84	28,07	11.354,38
Guarda o sereno	23,22	4,84	28,07	11.354,38
Cobrador	23,22	4,84	28,07	11.354,38

Plus jornada partida = 2,91.

Esta tabla es el resultado de aplicar a la tabla salarial 2005 el 2,80 por 100 (IPC previsto+0,80 por 100) y los incrementos pactados para el 2006 en mediación, excepto los 70 euros en concepto de plus de asistencia que están condicionados a faltas de asistencia en el año.

ANEXO II.2

CONVENIO COLECTIVO DE 1 DE ENERO DE 2005

Tabla de antigüedad

Número años	Denominación	% antigüedad
3	Un trienio	6
6	Dos trienios	12
9	Tres trienios	18
12	Cuatro trienios	24
15	Cinco trienios	30
18	Seis trienios	36
21	Siete trienios	42
24	Ocho trienios	48
27	Nueve trienios	54
30	Diez trienios	60

ANEXO III

ROPA DE TRABAJO

Fábrica

Hombres

Para el verano:

- Una gorra.
- Una camisa.
- Un pantalón.

Para el invierno:

- Una gorra.
- Una camisa.
- Un pantalón.

Mujeres

Para el verano:

- Una gorra.
- Una bata.

Para el invierno:

- Una gorra.
- Una bata.

Además de esta ropa, para el personal de almacén (hombres y mujeres), incluidos trabajadores del nuevo almacén inteligente, se entregarán al inicio de la relación y se repondrá cuando esté deteriorado:

- Un anorak.
- Un pantalón especial para frío.
- Una braga/cuello.
- Un par de guantes.

(03/22.041/06)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 6 de septiembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Perales de Tajuña (personal laboral) (código número 2813912).

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Perales de Tajuña (personal laboral), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 18 de enero 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 6 de septiembre de 2006.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, PARA EL PERÍODO 2006-2007, DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE PERALES DE TAJUÑA

PREÁMBULO

El equipo de gobierno del Ayuntamiento de Perales de Tajuña y la representación sindical en este Ayuntamiento, al amparo de la autonomía que constitucionalmente se reconoce a las Corporaciones Locales y legalmente les corresponden, admiten que la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración y de su personal directivo, y consideran que para mejorar la prestación de los servicios a los ciudadanos y adecuarlos a las nuevas demandas sociales de una forma ágil, eficiente y eficaz,

requiere la colaboración entre la Corporación Municipal y la representación sindical de los trabajadores. Por todo ello acuerdan:

Denominación de las partes: La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre el Ayuntamiento de Perales de Tajuña y la representación sindical de los trabajadores del mismo. Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos de acuerdo con lo establecido en la Ley.

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*—Este convenio regula las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Perales de Tajuña para el personal laboral.

Art. 2. *Ámbito personal.*—Será de aplicación al personal laboral fijo, fijo discontinuo o eventual que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Perales de Tajuña en todos sus términos. Al personal laboral temporal, en cualquiera de sus modalidades, le será de aplicación el presente convenio en la proporcionalidad que les corresponda.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación 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. También queda excluido el personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial, así como los cargos de libre designación o confianza política, excepto para las prestaciones sociales.

Art. 3. *Ámbito territorial.*—Se aplicará al personal que se refiere el artículo anterior, cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio, así como las actividades desarrolladas que precisen desplazamientos de personal laboral por todo el territorio nacional o internacional, considerándose a tal efecto el Ayuntamiento como única unidad de trabajo.

Art. 4. *Ámbito de aplicación temporal.*—La duración del presente convenio será del 1 de enero de 2006 a 31 de diciembre de 2007, independientemente de la fecha de su firma o publicación.

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 mientras no exista convenio colectivo que lo sustituya.

Capítulo 2

Órganos de vigilancia

Art. 5. *Comisión paritaria de interpretación vigilancia y control.*—Para la interpretación y cumplimiento del convenio colectivo se constituirá, en el plazo de un mes desde la firma del presente convenio, una comisión mixta de vigilancia e interpretación.

Esta comisión estará formada por la parte social, que representa a los trabajadores, y por otra parte, representando a la Corporación. La composición paritaria tendrá un número no superior a seis, tres miembros por cada una de las partes antes mencionadas. La presidencia de la comisión la ostentará el alcalde o persona en quien él delegue, actuando como secretario un trabajador de la Corporación. Cada una de las partes podrá invitar, en virtud de los temas a tratar, a otras personas con carácter de asesores, que en ningún caso tendrán derecho a voto.

Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- Vigilancia y seguimiento de lo pactado en el presente convenio, interpretando las cláusulas del convenio sobre las que surjan discrepancias.
- Facultad de conciliación previa conforme a los términos regulados en el Anexo I.
- Aquellos que la Ley otorga a la mesa general de negociación en tanto esta no se convoque.
- Seguimiento de los planes de salud laboral.
- Facultad de anexionar al convenio nuevos acuerdos, si los hubiera.
- El estudio y negociación de las bases que regulen la forma de ingreso o promoción en el Ayuntamiento de Perales de Tajuña.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en las actas de cada reunión, firmadas por ambas partes y dando publicidad de las mismas, considerándose vinculantes y anexionándose al texto del presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá a instancia de una de las partes, previa comunicación del orden del día, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, y al menos, en sesión ordinaria, una vez al trimestre.

Previo al planteamiento de conflictos sociales o al ejercicio de acciones jurisdiccionales, se establece como vía de diálogo y entendimiento el arbitraje, según se articula en el Anexo I de este convenio.

Capítulo 3

Tiempo de trabajo

Art. 6. *Calendario de trabajo.*—El calendario laboral será el que el organismo competente de la Administración Central, Autonómica o Municipal, en su caso, determine para el Ayuntamiento de Perales de Tajuña.

Art. 7. *Jornada laboral.*—La jornada laboral, dentro de los límites establecidos en las disposiciones vigentes aplicables, vendrá determinada en cómputo anual de 1.636 horas y en su distribución.

— Diaria:

- Diaria, de lunes a viernes, 7 horas.
- Sábados alternos (el 50 por 100 de la plantilla cada sábado), 4 horas.

— Y semanal (promedio de 37 horas), con la siguiente distribución:

- Semana de lunes a viernes, 35 horas.
- Semana de lunes a sábado, 39 horas.

Por la naturaleza, características específicas y exigencias del funcionamiento de los distintos servicios, pudiéndose establecer en períodos especiales distintos horarios (fiestas patronales, Navidad, vacaciones, eventos, etcétera), posibilidad de ampliar estos conceptos.

Art. 8. *Tiempo de trabajo.*—La jornada laboral común obligatoria tendrá el número de horas efectivas determinado para los funcionarios de la Administración Civil del Estado, en aplicación del artículo 94 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, distribuida con carácter general en treinta y siete horas semanales en cómputo anual, una vez descontados los días de vacaciones, permisos y fiestas, y sin perjuicio de las jornadas especiales.

Si durante la vigencia del presente convenio se firmasen acuerdos con otros colectivos en los cuales apareciera alguna modificación a la jornada laboral común obligatoria, se comunicará a la comisión de seguimiento para su conocimiento y efectos oportunos.

Art. 9. *Jornadas especiales.*—Por razones determinadas del servicio y para su buen funcionamiento, la Corporación podrá establecer, previa consulta en la comisión de seguimiento, una jornada distinta a la general en cómputo anual, estando obligados a su cumplimiento los trabajadores adscritos a los servicios afectados, siempre con las limitaciones previstos en la Ley.

Art. 10. *Descanso diario.*—Cada trabajador/a municipal dispondrá de un período de veinte minutos diarios para descanso, que, con carácter general y en función de las necesidades del servicio, se disfrutará entre las diez y las doce horas, sin perjuicio de lo que se establezca en los horarios específicos.

En aquellos puestos de trabajo que, de conformidad con el horario establecido, se preste servicio en horario de mañana y tarde, el trabajador podrá elegir entre disfrutar el período de descanso diario en una sola vez o bien en dos períodos de diez minutos. Ello siempre que sea posible dentro de la organización del trabajo, previa autorización del responsable del servicio y siempre y cuando la jornada de trabajo en cada período sea superior a tres horas.

Art. 11. *Horario de trabajo.*—El horario laboral de los diversos servicios municipales será el vigente en cada uno de ellos, a la vista de las necesidades de los servicios. Las acomodaciones se negociarán en la comisión de seguimiento.

Art. 12. *Horario flexible.*—La Concejalía de Personal establecerá, siempre que sea posible, el horario flexible para aquellas dependencias en que las necesidades del servicio lo permitan.

En el horario flexible se establece una permanencia obligada en el puesto de trabajo entre las nueve y las quince horas para todo el personal sujeto a horario flexible, de lunes a viernes.

Art. 13. *Jornada de fin de semana.*—En aquellos servicios que habitualmente ejercen su actividad en sábados y/o domingos la

comisión paritaria aprobará los cuadrantes de trabajo, trasladándose en estos casos la libranza semanal a otros días de la semana e implantándose la alternancia de las jornadas de trabajo en domingo y festivos, a efecto de que todos los trabajadores puedan disfrutar del descanso semanal en estos días.

Capítulo 4

Vacaciones, permisos y excedencias

Art. 14. *Vacaciones anuales.*—El período de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días hábiles, no considerándose hábiles, a estos efectos, los sábados o, en su caso, en la proporción que corresponda de no prestarse servicio el año completo.

Tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir los quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

Art. 15. *Período de vacaciones.*—Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural. Por causas excepcionales, dicho período podría mantenerse, como máximo, hasta el 31 de enero del año siguiente.

El período de vacaciones podrá fraccionarse, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en períodos mínimos de siete días naturales consecutivos.

En caso de desacuerdo en las fechas de disfrute se dará preferencia a la antigüedad en el trabajo y al mayor número de hijos en edad escolar, por este orden, siendo aplicados estos criterios rotatorios y en años sucesivos.

La enfermedad, debidamente acreditada mediante parte facultativo oficial, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional.

La enfermedad sobrevenida durante el período de disfrute de las vacaciones, debidamente acreditada, no las interrumpe; por tanto, los días durante los que se padezca la enfermedad no podrán disfrutarse en momento distinto, salvo:

- Baja por enfermedad sea superior a siete días, no computándose como vacaciones a partir del octavo día de baja.
- Baja por enfermedad grave, debidamente justificada, en cuyo caso no se computará como período de vacaciones desde el primer día de baja.

Art. 16. *Vacaciones por cierre de centros.*—Aquellos centros de trabajo que cierren dentro del período vacacional están obligados los trabajadores adscritos a ellos a disfrutar necesariamente sus vacaciones en dichas fechas.

Art. 17. *Permisos.*—En materia de permisos se estará a lo regulado por la legislación vigente aplicable en cada momento.

Art. 18. *Permisos retribuidos.*

- Permiso por alumbramiento de hijo. La mujer trabajadora municipal tendrá derecho a un permiso de ciento doce días naturales de duración, ampliables en el supuesto de parto múltiple, en dos semanas más, por cada hijo a partir del segundo.
- Permiso por matrimonio o pareja de hecho inscrita en el correspondiente registro. Quince días naturales.
- Permiso no recuperable: Se establecen seis días al año de permiso no recuperable. Tales días no podrán en ningún caso acumularse a las vacaciones anuales retribuidas y deberán solicitarse por escrito y con setenta y dos horas de antelación. Cuando haya acumulación de peticiones y no exista acuerdo, se aplicará el criterio establecido en el párrafo tercero del artículo 15 anterior. Para los trabajadores de nueva incorporación este permiso corresponderá en proporción al tiempo trabajado desde el alta.
- Otros permisos retribuidos. Se concederán permisos retribuidos, previa justificación, salvo casos de urgencia en que podrá ser posterior, en los supuestos y con la duración que a continuación se indican:

- Por nacimiento de hijo: Tres días hábiles si el nacimiento se produce en la Comunidad de Madrid, ampliables hasta cinco si se produce fuera de la Comunidad de Madrid.

- Por fallecimiento, accidente o enfermedad muy grave de cónyuge o de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad: Tres días hábiles si es en la Comunidad de Madrid, ampliables a cinco si es fuera de la Comunidad de Madrid.

- Por fallecimiento, accidente o enfermedad muy grave de familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días hábiles si es en la Comunidad de Madrid, ampliables a cuatro si es fuera de la Comunidad de Madrid.

- Por traslado de domicilio. Un día natural si es en el mismo municipio y dos días naturales en caso contrario.

- Por exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales y pruebas selectivas de acceso a la función pública: El día de la celebración de los mismos.

- El/a trabajador/a con un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad y podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen y siempre que se documente que no hace uso de ese derecho el otro progenitor.

- Podrá concederse permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Art. 19. *Otros permisos.*—Por otros motivos distintos a los anteriormente señalados, los permisos se solicitarán a la Alcaldía-Presidencia, que resolverá en cada caso concreto.

Art. 20. *Acumulación de permisos.*—En ningún caso podrá exceder de doce días al año la suma de los permisos contenidos en el artículo 18, apartado d), exceptuándose los contemplados en el punto h).

Art. 21. *Licencias y excedencias.*—Las licencias y excedencias se rigen por la normativa vigente aplicable.

Para la concesión de una licencia o excedencia no deberá tener pendiente el solicitante cantidad alguna en concepto de anticipo reintegrable, salvo cancelación, ni estar sometido a expediente disciplinario.

Art. 22. *Fiestas.*—Todos los trabajadores municipales tendrán derecho a disfrutar, además de las vacaciones de verano, doce fiestas generales, dos locales y los días 24 y 31 de diciembre.

Capítulo 5

Condiciones económicas

Art. 23. *Retribuciones del personal laboral.*—La cuantía global asignada en cómputo anual a los puestos de trabajo cubiertos por personal laboral será igual a la de los puestos equivalentes de los funcionarios en aplicación del principio de “a igualdad de puesto y funciones, idéntica retribución”, al margen de los conceptos y cuantía de cada uno.

En consecuencia, y para posibilitar y facilitar una gestión única en nóminas, los conceptos y las cuantías formales se acomodarán en todo a los conceptos y cuantías retributivas del personal funcionario y a su régimen y proceso de revisión.

Art. 24. *Incremento salarial.*—El incremento anual de las retribuciones del personal al que sea aplicable este acuerdo se determinará con arreglo a lo que establezca, cada año, la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público.

Reconociendo la autonomía municipal y el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos y siempre de acuerdo con la legislación vigente, dentro de los límites del presente acuerdo, en el supuesto de que las retribuciones del personal al servicio

de la Administración Local, fijadas por la Ley General de Presupuestos del Estado, sean superadas por los índices generales de precios al consumo, registrados en cada uno de los años de vigencia del acuerdo, el Ayuntamiento aplicará dicha desviación.

Art. 25. *Plus de antigüedad*.—El complemento se computará desde el ingreso en la plantilla y consistirá en trienios hasta el límite de nueve, siendo la cantidad de cada trienio el 4 por 100 de las retribuciones básicas.

Art. 26. *Pagas extraordinarias*.—Todos los trabajadores municipales tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias completas, cuya cuantía será igual al 100 por 100 sobre el conjunto de las retribuciones mensuales, excepto las gratificaciones por servicios extraordinarios.

Art. 27. *Plus de disponibilidad*.—En aquellos departamentos, centros y organismos donde se realicen turnos de trabajo sistemáticamente domingos y festivos con carácter de permanencia, se establece un plus mensual equivalente al 10 por 100 de la retribución básica, más el plus de antigüedad.

Art. 28. *Gratificación por servicios extraordinarios*.—El concepto de gratificación por servicios extraordinarios tendrá carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, no pudiendo superar en ningún caso cada trabajador en número de ochenta horas anuales.

La remuneración será con arreglo a las tablas anexas al convenio. El módulo de cálculo para su remuneración será el resultado de la siguiente fórmula: Salario año dividido por jornada anual, cuyo resultado será el valor de hora extraordinaria, aplicándose los siguientes incrementos, con un mínimo de 9 euros.

- Hora extraordinaria en día laborable: Más el 50 por 100.
- Hora extraordinaria nocturna o en día festivo: Más el 75 por 100.
- Hora extraordinaria nocturna y en día festivo: Más el 100 por 100.

El cobro por este concepto se hará efectivo en la nómina del mes siguiente al de su realización.

Art. 29. *Dietsas y desplazamientos*.—Si por necesidades del servicio los trabajadores municipales hubieran de viajar fuera del término municipal, el Ayuntamiento abonará los gastos de acuerdo con el baremo de dietas que anualmente se aprueba en la Ley de Presupuestos para los Funcionarios de la Administración del Estado. El uso de vehículo propio para la realización de cualquier servicio o asistencia a cursos obligatorios se pagará a 0,25 euros por kilómetro.

Capítulo 6

Prestaciones sociales

Art. 30. *Incapacidad temporal*.—Los trabajadores municipales que se encuentren en situación de incapacidad temporal, percibirán la prestación económica establecida para esta contingencia por el Régimen General de la Seguridad Social.

Durante esta situación los trabajadores afectados percibirán, en concepto de mejora a la prestación por incapacidad temporal, las diferencias que correspondan hasta alcanzar el importe de las retribuciones por conceptos básicos y complementarios, salvo gratificaciones por servicios extraordinarios, que tuvieran asignados en la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal.

Art. 31. *Simulación de enfermedad*.—Sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en que pudieran incurrir los trabajadores que simulen la persistencia de una enfermedad, acciones tales como: No asistencia a los reconocimientos médicos, retrasar deliberadamente la incorporación al puesto de trabajo una vez dictaminada la remisión de la enfermedad y, en general, todas aquellas que incurran en fraude al Ayuntamiento, pretendiendo mantenerse en el percibo injustificado de la mejora por prestación de incapacidad temporal, provocarán la inmediata privación de la misma, quedando los beneficiarios obligados a reintegrar a los fondos municipales las cantidades percibidas desde la fecha que se hubiera determinado como inicial de la defraudación.

Art. 32. *Póliza de responsabilidad civil*.—El Ayuntamiento de Perales de Tajuña contratará una póliza de responsabilidad civil frente a terceros que cubrirá, conforme lo estipulado en la misma,

el pago de las indemnizaciones, resultantes de acciones u omisiones de los empleados públicos municipales cuando éstas tengan lugar en el ejercicio de la función municipal de los mismos y no se encuentren sancionados o inhabilitados para la práctica de la misma.

El Ayuntamiento de Perales de Tajuña se compromete a dotar de asistencia jurídica a los trabajadores municipales que lo soliciten y precisen para atender la responsabilidad civil o penal derivada de accidente fortuito de los trabajadores municipales ocasionada en el ejercicio de sus funciones.

Art. 33. *Reconocimiento médico*.—Anualmente se efectuará un reconocimiento médico, con cargo al Ayuntamiento y a través de la parte de vigilancia de la salud contemplada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a todos los trabajadores municipales incluidos en la misma, con respeto a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dicho reconocimiento será obligatorio para todo el personal, salvo para quien por escrito renuncie a esta revisión médica, que se efectuará dentro del horario laboral.

Art. 34. *Anticipos reintegrables*.—Con cargo a los presupuestos del Ayuntamiento podrá concederse a los trabajadores municipales en activo anticipos de hasta dos veces y media el salario bruto mensual, sin ningún interés, y a devolver como máximo en un plazo no superior a veinticuatro meses, descontándose mensualmente de la nómina.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo de nómina alguno hasta haber amortizado totalmente el anterior.

Tendrán prioridad para la obtención de un préstamo aquellos trabajadores que no hayan solicitado anteriormente otro préstamo, salvo casos de mayor urgencia y que serán valorados por la comisión de seguimiento.

Art. 35. *Fomento del empleo-jubilación*.—El Ayuntamiento de Perales de Tajuña tiene concertado un plan de pensiones dentro de la modalidad legal de sistema de empleo de promoción conjunta, encuadrándose dentro de la modalidad de aportación definida.

La incorporación al plan será por decisión de los trabajadores municipales cuando acrediten una antigüedad de veinticuatro meses.

Las condiciones del plan están establecidas en el propio anexo de contratación del plan.

Capítulo 7

Acceso, promoción y formación

Art. 36. *Sistema de acceso*.—La selección de personal municipal se hará de acuerdo con la Oferta de Empleo Público aprobada por la Corporación Municipal, mediante los sistemas de oposición, concurso o concurso-oposición, en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Art. 37. *Promoción interna*.—La Corporación facilitará, en la medida de sus posibilidades y de acuerdo a su propia organización, la promoción interna del personal laboral fijo, siendo necesario para ello poseer la titulación exigida, reunir los requisitos y superar las pruebas selectivas que para cada caso se establezcan.

Las pruebas selectivas correspondientes contemplarán los mecanismos necesarios en cada caso para instrumentar de una forma justa y eficaz el ascenso por promoción interna, estableciéndose la exención de aquellas materias cuyo conocimiento haya quedado suficientemente acreditado para el acceso a la categoría de origen.

Art. 38. *Plantilla*.—La Corporación adaptará su plantilla a las necesidades funcionales y organizativas de la misma, adoptándose las medidas oportunas para la creación de los puestos de trabajo necesarios para la prestación de servicios profesionales.

La Corporación estudiará todas las peticiones de jubilación anticipada que se soliciten.

Art. 39. *Formación*.—La Corporación promoverá la realización de cursos y acciones diversas de formación dirigidas a todos los trabajadores municipales.

Los criterios formativos por los que se rige la Corporación son los siguientes:

- a) Formación básica.—Cuando por necesidades del puesto de trabajo debidos al reciclaje de conocimientos como con-

secuencia de cambios o avances normativos o a la innovación tecnológica sea necesario acudir a una acción formativa específica, esta se interpretará a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

- b) Formación general.—Se entenderá por este concepto todas las acciones formativas encaminadas al mejoramiento profesional de los trabajadores de esta Corporación y que no sean imprescindibles para el desempeño efectivo del puesto de trabajo. En este caso se facilitará el acceso pero no se computará como tiempo efectivo de trabajo.

La competencia para decidir si una determinada actividad tiene el criterio de formación básica o formación general corresponde al jefe de servicio o responsable directo del solicitante y dicho permiso deberá ir acompañado del visto bueno del concejal de Personal.

La comisión paritaria planificará, desarrollará y aprobará todos los cursos y programas de formación de todas las áreas del Ayuntamiento, las cuales presentarán a la misma sus necesidades formativas.

El empleado vendrá obligado a la asistencia a los cursos de formación profesional específicos organizados por el Ayuntamiento con carácter de obligatoriedad, dentro de su horario de trabajo. De realizarlos fuera del horario de trabajo, el Ayuntamiento compensará económicamente o con tiempo libre, a elección del trabajador, las horas realizadas fuera de jornada.

El Ayuntamiento potenciará los reciclajes colectivos de los diferentes servicios con el fin de contribuir a mejorar la calidad de las funciones que se desarrollen en los mismos.

Cuando el trabajador quiera realizar estudios directamente relacionados con su carrera profesional tendrá derecho a:

- Permiso para asistir a los exámenes sin merma de los haberes y por el tiempo indispensable.
- División de las vacaciones anuales, en caso de necesidad, para la realización de exámenes y pruebas de actitud de carácter oficial.
- La comisión paritaria estudiará el admitir las reducciones de jornada y modificaciones de la misma, con la correspondiente reducción en las retribuciones en el primer caso.

Para ambos tipos de formación la Corporación destinará una partida presupuestaria anual.

Capítulo 8

Régimen disciplinario

Art. 40. *Faltas*.—Las faltas cometidas por los trabajadores podrán ser muy graves, graves y leves.

Faltas muy graves:

- El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de sus funciones.
- Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- El abandono del servicio.
- La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o los ciudadanos.
- La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por la Ley o clasificados como tales.
- La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho a huelga.
- La participación en huelgas a los que la tengan expresamente prohibida por ley.
- El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios esenciales en caso de huelga.
- Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

- Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
- El uso abusivo de los servicios de comunicaciones en general y de los sistemas electrónicos incluidos en la red Internet propiedad del Ayuntamiento de Perales de Tajuña para la remisión y recepción de información no vinculada al desarrollo de las funciones administrativas o formativas propias del puesto de trabajo.

Faltas graves:

- La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o los administrados.
- La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
- El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidad, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- La grave perturbación del servicio.
- El atentado grave a la dignidad de los trabajadores municipales o de la Administración.
- La falta grave de consideración con los administrados.
- Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

Faltas leves:

- El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- La falta de asistencia injustificada de un día.
- La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- El incumplimiento de deberes y obligaciones, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

Art. 41. *Sanciones*.—Por razón de las faltas a que se refiere el artículo anterior, podrán imponerse las siguientes sanciones:

- Despido, en el caso de falta muy grave.
- Suspensión de empleo y sueldo, en el caso de falta grave.
- Traslado, en el caso de falta grave.
- Apercibimiento, en el caso de falta leve.

La suspensión de empleo y sueldo no será superior a seis años ni inferior a tres si es por falta muy grave, y no pasará de tres años si es por falta grave.

Los trabajadores sancionados con traslado no podrán obtener nuevo destino, por ningún procedimiento, en el servicio desde el que fueron trasladados, durante tres años, cuando hubiere sido impuesto por falta muy grave, y durante uno, cuando hubiere

correspondido a la comisión de una falta grave. Dicho plazo computará desde el momento en que se efectuó el traslado.

Art. 42. *Revisión.*—La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador municipal, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Capítulo 9

Garantías sindicales

Art. 43. *Funciones, derechos y obligaciones de los delegados sindicales.*—Los delegados sindicales estarán sujetos a lo que dicte la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Serán delegados de personal los representantes legales de los trabajadores.

Los delegados de personal, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general recogidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

- a) Dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores. Las horas necesarias para cubrir esta necesidad se fijan en dieciséis mensuales.
- b) No se incluirán en el cómputo de las horas las actuaciones y reuniones llevadas a cabo a petición del Ayuntamiento.
- c) Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y causa de los mismos.
- d) Consultar el libro de visitas de la Inspección de Trabajo.
- e) Recibir una copia del cuadro horario.
- f) Consultar los modelos TCI y TC2 de cotización a la Seguridad Social.
- g) Conocimiento de las tablas salariales de los trabajadores con inclusión de todos los conceptos.
- h) Recibir un ejemplar de la memoria anual.
- i) Otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo de los empleados municipales.
- j) Utilización de fotocopiadora para uso exclusivo de sus funciones como delegado de personal.
- k) Se les facilitará usos de tabloneros de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloque cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas en la Ley. Dichos tabloneros se instalarán en lugares visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.
- l) Ser consultado previamente a las modificaciones sustanciales de contratación de los trabajadores.
- m) Las garantías recogidas en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 44. *Asambleas de los trabajadores.*—La convocatoria de las asambleas, bien sea en horario de trabajo o fuera de él, correrá a cargo de los delegados de personal, el 33 por 100 de la plantilla y las secciones sindicales legalmente constituidas, tomándose como tiempo mínimo para solicitarlas cuarenta y ocho horas, o veinticuatro horas en caso de urgente necesidad, habiendo de presentar obligatoriamente respuesta el Ayuntamiento en este período.

Para la convocatoria en horas de trabajo se dispondrá de seis horas anuales. No podrán realizarse más de tres asambleas mensuales en horas de trabajo, salvo en períodos de negociación de acuerdo-convenio.

Los convocantes serán los responsables de cuantos desperfectos se causen y habrán de garantizar el orden en las asambleas. La comisión paritaria fijará los servicios mínimos.

El Ayuntamiento facilitará y autorizará la celebración de la asamblea en los locales municipales.

Art. 45. *Secciones sindicales.*—Los afiliados a un sindicato legalmente reconocido que trabajen en el Ayuntamiento pueden constituir la correspondiente sección sindical, conforme a las normas de dicho sindicato.

Cada sección sindical, de acuerdo con sus estatutos, designará un delegado sindical, que tendrá los siguientes derechos y garantías:

- a) Mismo crédito horario señalado en el presente acuerdo para los delegados de personal.

- b) Representar a los afiliados a la sección sindical en todas las gestiones necesarias ante la Corporación con el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.
- c) Ser informados y oídos, con carácter previo, por el Ayuntamiento:
 - Despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su sindicato.
 - En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores.
 - Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.
- d) Tendrán acceso y recibirán la misma información y documentación que el Ayuntamiento deba poner a disposición de los delegados de personal, de acuerdo con lo regulado en la Ley y en el presente acuerdo, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.

Capítulo 10

Salud laboral

Art. 46. *Comité de seguridad y salud.*—Dado la magnitud de este Ayuntamiento, las funciones que pudiesen corresponder legalmente al comité de seguridad y salud serán asumidas por los delegados de personal.

Art. 47. *Vestuario laboral.*—El Ayuntamiento facilitará el vestuario laboral homologado al personal con derecho a él, quien vendrá obligado a utilizarlo durante la jornada de trabajo.

Por la comisión paritaria se establecerán los criterios generales sobre variedad y cantidad del vestuario laboral, recogiendo las necesidades y peculiaridades propias de los diferentes colectivos de trabajadores.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—La Corporación, así como los responsables de otros organismos municipales, si los hubiere, se comprometen a no utilizar la fórmula de indemnización sustitutoria en el supuesto de despido que haya sido declarado improcedente por los tribunales competentes, salvo decisión en contrario del trabajador.

Segunda.—En el marco de las actividades sociales desarrolladas por el Ayuntamiento de Perales de Tajuña y encuadradas dentro de la política social del mismo, se posibilitarán cauces de diálogo tendientes al desarrollo de acciones y propuestas de carácter social encaminadas a mejorar las necesidades del personal laboral que desarrolle su actividad profesional en este Ayuntamiento.

DISPOSICIÓN FINAL

Como consecuencia de la firma de este acuerdo-convenio y entrada en vigor del mismo, el Ayuntamiento de Perales de Tajuña se compromete a la creación de un fondo presupuestario para la promoción de un plan de pensiones al objeto de adquirir una pensión complementaria que les mejore la calidad de vida en el momento de su jubilación. Las condiciones específicas para la promoción de dicho plan serán objeto de estudio en la comisión de seguimiento.

ANEXO I

CLÁUSULA DE GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO, ARBITRAJES Y PAZ SOCIAL

La Corporación y los sindicatos expresan su compromiso de intentar llegar a acuerdos en defensa de los intereses de los ciudadanos y los funcionarios y empleados municipales mediante las vías de diálogo pacífico y constructivo. Para ello se establecen los siguientes mecanismos de diálogo y arbitraje:

1. Las discrepancias sobre la interpretación de este convenio debidas a circunstancias sobrevenidas se estudiarán en primer término en la comisión de seguimiento del convenio, que agotará todas las vías posibles de acuerdo.

2. Si en un plazo razonable, nunca superior a dos meses, no se alcanzara ningún compromiso en la comisión de seguimiento del convenio, esta, por acuerdo unánime de sus componentes y como paso previo y obligado al ejercicio de la acción jurisdiccional, podrá recurrir al arbitraje en los términos establecidos en el punto siguiente, respecto a las siguientes materias: Toda controversia sobre aplicación e interpretación del convenio u otro pacto o acuerdo colectivo y los conflictos que puedan dar lugar a la convocatoria de huelga.
3. El arbitraje mencionado en el párrafo anterior será realizado por un órgano compuesto por dos miembros. El nombramiento de cada uno de ellos, así como el abono de los correspondientes gastos, corresponderá a cada una de las partes. Dichos árbitros se elegirán entre expertos en materias de derecho laboral y administrativo. Para ser efectivo el nombramiento debe ser aceptado por la otra parte en un plazo máximo de quince días. Los árbitros dispondrán para emitir su arbitraje de un plazo máximo de veinte días naturales, salvo que estos solicitaren uno mayor. En todo proceso de arbitraje la Corporación y los sindicatos representativos en ella se remiten a lo contenido en la legislación vigente sobre arbitraje y mediación.
4. La Corporación y los sindicatos expresan su compromiso de respetar escrupulosamente el proceso de arbitraje, absteniéndose de realizar acción alguna que pueda suponer entorpecimiento o presión externa de la tarea de los árbitros.

(03/22.777/06)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 6 de septiembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Madrid Movilidad, Sociedad Anónima” (código número 2801402).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Madrid Movilidad, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 17 de marzo 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 de la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 6 de septiembre de 2006.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE “MADRID MOVILIDAD, SOCIEDAD ANÓNIMA” PARA 2006-2009

Capítulo 1

Disposiciones generales

Art. 1. *Ámbito de aplicación.*—1. Funcional: Este convenio regula las relaciones laborales de la empresa “Madrid Movilidad, Sociedad Anónima”, dedicada al servicio de retirada de vehículos mal estacionados en la vía pública, al cobro de la tasa y estacionamiento de los mismos, y demás actividades previstas en sus estatutos vigentes, en el ámbito territorial de Madrid.

2. Personal: Será de aplicación al personal que presta sus servicios en la empresa “Madrid Movilidad, Sociedad Anónima”, con excepción de aquel al que sea de aplicación el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2. *Vigencia.*—1. El presente convenio entrará en vigor el siguiente día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, siempre y cuando las partes no acuerden la entrada en vigor desde el momento de la firma del mismo, de la totalidad o parte de dicho convenio colectivo.

2. La duración se fija desde la entrada en vigor hasta el 31 de diciembre de 2009.

3. El convenio deberá ser denunciado por escrito por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes, respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. De no producirse esta denuncia en tiempo y forma, se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, procediéndose a la revisión de las condiciones económicas, conforme al incremento del IPC del año anterior (general para todo el Estado), de esta misma forma, se revisarán a principios de cada año las condiciones económicas durante el tiempo de vigencia del convenio.

Art. 3. *Criterio de interpretación y derecho supletorio.*—1. Las condiciones establecidas forman un todo orgánico indivisible, y para su aplicación serán consideradas globalmente.

2. A los efectos de este convenio, todas las referencias a cónyuges o matrimonio se entenderán extendidas a las parejas de hecho válidamente acreditadas.

3. En todo lo no previsto o regulado en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas legales o reglamentarias de carácter estatal, autonómico o local.

Art. 4. *Comisión paritaria.*—1. Definición: Para velar por la aplicación de lo establecido en el presente convenio y para interpretar y desarrollar sus normas se constituye una comisión paritaria.

2. Composición: Esta comisión paritaria estará compuesta por parte de la empresa: Tres directores/as, y por parte sindical, tres representantes del comité de empresa, designados entre sus miembros, con posibilidad de delegación en ambos casos.

3. Constitución: La comisión paritaria, que habrá de constituirse dentro del mes siguiente a la firma del presente convenio, elaborará su Reglamento de funcionamiento.

Capítulo 2

Clasificación profesional, acceso a plantilla y formación

Art. 5. *Clasificación profesional.*—1. Organización del personal. Los/las trabajadores/as de la empresa se clasifican en los grupos laborales que se indican a continuación:

A) Personal de administración.

1. Jefe de departamento.
2. Jefe de sección.
3. Jefe de negociado.
4. Titulado superior.
5. Técnico habilitado de transportes.
6. Titulado grado medio/técnico programador.
7. Oficial administrativo.
8. Secretaria de dirección.
9. Administrativo.
10. Auxiliar administrativo.
11. Cajero/a.
12. Operador de servicios.

B) Personal de operaciones.

1. Responsable de base.
2. Conductor especialista.
3. Conductor.
4. Ayudante.
5. Oficial de mantenimiento.
6. Ayudante mantenimiento.
7. Gestor de flota.
8. Auxiliar de base (categoría a extinguir).