

- 2.º Domicilio: Calle Julián Camarillo, número 4, edificio B, planta baja.
- 3.º Localidad y código postal: 28037 Madrid.
- d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Tres meses.
- e) Admisión de variantes: No.
9. Apertura de las ofertas.
- a) Entidad: Instituto de Salud Pública de la Comunidad de Madrid.
- b) Domicilio: Calle Julián Camarillo, número 4, edificio B, tercera planta.
- c) Localidad: 28037 Madrid.
- d) Fecha: 20 de abril de 2007.
- e) Hora: A las once.
10. Otras informaciones: Las proposiciones se presentarán en sobres cerrados, debiendo figurar en el exterior de cada uno de ellos el número de referencia del contrato bajo el título "Trabajo de campo de la IV Encuesta Seroepidemiológica de la Comunidad de Madrid". Expediente: CAT-004/2007.1-PAC.

Sobre número 1: "Documentación administrativa".

Sobre número 2: "Proposición económica".

Sobre número 3: "Documentación técnica".

Deberá referenciarse en cada uno de los sobres todos los datos del licitador, razón social de la empresa, domicilio y su identificación fiscal (CIF o NIF), teléfono, fax, dirección de correo electrónico y persona de contacto. Los sobres deberán venir firmados por el titular o apoderado/s. En el interior de cada sobre se hará constar, en hoja independiente, su contenido enunciado numéricamente.

11. Gastos de anuncios: Los gastos de los anuncios serán de cuenta del adjudicatario.

Hágase público para general conocimiento.

Madrid, a 16 de febrero de 2007.—El Director General de Salud Pública y Alimentación de la Comunidad de Madrid, Agustín Rivero Cuadrado.

(01/588/07)

Consejería de Sanidad y Consumo

HOSPITAL "SEVERO OCHOA"

Resolución de 26 de febrero de 2007, del Director-Gerente del Hospital "Severo Ochoa", de Leganés (Madrid), por la que se convoca el concurso abierto número 7/2007 para la adquisición de electrodos y bisturíes desechables.

1. Entidad adjudicadora:
- a) Organismo: Hospital "Severo Ochoa".
- b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Suministros.
- c) CA 7/2007 HSO.
2. Objeto del contrato:
- a) Descripción del objeto: CA 7/2007 HSO (adquisición electrodos y bisturíes desechables).
- b) Número de unidades a entregar: Según Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.
- c) División por lotes y número: Según Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.
- d) Lugar de entrega: Según Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.
- e) Plazo de entrega: Según Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma: Concurso.
4. Presupuesto base de licitación:
- Importe total, CA 7/2007 HSO: Ejercicio 2007, 19.983,53 euros; ejercicio 2008, 34.257,50 euros; ejercicio 2009, 14.273,97 euros.

5. Garantías:
- Provisional: No procede. Excepción prevista en el artículo 39.b) de la LCAP.
- Definitiva: No procede. Excepción prevista en el artículo 39.b) de la LCAP.
6. Obtención de documentación e información:
- a) Entidad: Hospital "Severo Ochoa", Departamento de Suministros, o en la siguiente dirección de Internet: <http://www.madrid.org>
- b) Domicilio: Avenida de Orellana, sin número.
- c) Localidad y código postal: 28911 Leganés (Madrid).
- d) Teléfonos: 914 818 497 o 914 818 411.
- e) Telefax: 916 938 843.
7. Presentación de las ofertas o de las solicitudes de participación:
- a) Fecha límite de presentación: 26 de marzo de 2007.
- b) Documentación a presentar: En tres sobres cerrados (sobre número 1, "Documentación administrativa"; sobre número 2, "Documentación económica", y sobre número 3, "Documentación técnica".
- c) Lugar de presentación: En el Registro General del Hospital "Severo Ochoa" se presentarán los sobres números 1, 2 y 3, de ocho y treinta a catorce horas. En caso de solicitarse muestras, se entregarán en el Almacén General del citado Hospital, en horario de ocho y treinta a doce y treinta, de lunes a viernes, días hábiles.
- Domicilio: Avenida de Orellana, sin número.
Localidad y código postal: 28911 Leganés (Madrid).
- d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Vigencia de ejecución del contrato.
- e) Admisión de variantes: Según Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.
- f) Apertura de las ofertas: La fecha de apertura de documentación del sobre número 1 del CA 7/2007 HSO será el día 10 de abril de 2007, en acto no público. La documentación de los sobres números 2 y 3 del CA 7/2007 HSO se abrirá el día 17 de abril de 2007, a partir de las diez y quince horas, en acto público, en la Sala de Juntas anexa a la Dirección de Gestión del Hospital "Severo Ochoa".
8. Gastos de anuncio: Correrán a cargo de los adjudicatario.
- Leganés, a 26 de febrero de 2007.—El Director-Gerente, César Gómez Derch.

(01/614/07)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 14 de diciembre 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 Torrelaguna (personal laboral) (código número 2814002).

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Torrelaguna (personal laboral), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 25 de abril 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, 14 de diciembre de 2006.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE TORRELAGUNA, AÑO 2006-2007

La Constitución española dice:

Art. 7. "Los sindicatos de trabajadores contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales..."

Art. 28. "Todos (los trabajadores) tienen derecho a sindicarse libremente".

Art. 35. "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo".

Art. 37. "La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios".

Capítulo I

Disposiciones generales

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

Art. 2. *Ámbito de aplicación personal.*—El presente convenio colectivo regula las condiciones económicas y de empleo de los trabajadores laborales que prestan o presten servicios retribuidos por cuenta ajena y pertenezcan a la plantilla del Ayuntamiento de Torrelaguna.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

1. El personal contratado de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

2. Contratados con sujeción a las reglas de Derecho Administrativo.

3. Todas aquellas personas físicas vinculadas con el Ayuntamiento de Torrelaguna por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.

4. El personal eventual con contrato de naturaleza temporal que presta servicios con cargo a subvenciones para la realización de programas públicos de formación y promoción de empleo y para realizar las acciones formativas del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP).

Art. 3. *Ámbito de aplicación territorial.*—Las normas contenidas en el presente convenio, serán de aplicación a todos los trabajadores del Ayuntamiento de Torrelaguna y cualquier Organismo Autónomo dependiente de él, en todas las dependencias municipales, así como en las actividades desarrolladas que precisen desplazamientos de trabajadores por todo el territorio nacional e internacional.

Art. 4. *Vigencia y denuncia del convenio.*—La duración del presente convenio será desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2007, salvo las excepciones que expresamente se establezcan.

El presente convenio entrará en vigor desde el momento de la firma de las partes y sus efectos económicos serán a partir del 1 de enero de 2006. Si la aprobación del pacto fuera posterior a dicha fecha se aplicarán los efectos económicos con carácter retroactivo.

El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia.

Denunciado el convenio y hasta tanto se logre acuerdo expreso sobre otro nuevo, se prorrogará la totalidad de su contenido.

Capítulo II

Órganos de vigilancia

Art. 5. *Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio.*—Se constituirá una comisión de vigilancia, interpretación y desarrollo del acuerdo formada paritariamente por representantes del Ayuntamiento y representantes de los trabajadores (delegada/o de personal).

Constitución:

Esta comisión se constituirá en el plazo máximo de quince días a contar desde el de la firma del convenio. La relación nominal de los miembros que la componen será comunicada por escrito al secretario de la comisión negociadora, en el plazo de diez días desde la mencionada firma.

Composición:

Esta comisión paritaria estará compuesta por dos representantes de los trabajadores, designados por los firmantes y dos representantes del Ayuntamiento de Torrelaguna. Para su composición se tomará como base de cálculo la misma que la empleada para la constitución de la comisión negociadora, aplicándose para su régimen de acuerdos lo previsto en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores, si bien los empates en las votaciones de los componentes de la representación social que, en su caso, pudieran producirse, serán resueltos atendiendo a la representatividad de cada sindicato en las elecciones de delegados de trabajadores del Ayuntamiento de Torrelaguna incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Los representantes de los trabajadores en la comisión paritaria podrán ser asistidos en las reuniones por asesores técnicos.

En el seno de la comisión paritaria se designará un secretario cuyo nombramiento recaerá en uno de los representantes de la Administración.

Facultades:

Con carácter general y sin perjuicio de las facultades reconocidas en el articulado de este convenio, corresponde a la comisión paritaria:

- Interpretación de la totalidad del articulado, cláusulas y Anexos del convenio.
- Vigilancia de lo pactado.
- Facultad de conciliación previa y no vinculante en los problemas colectivos.
- Informe preceptivo y no vinculante, que se emitirá en el plazo de quince días, en materia de reclamaciones individuales o colectivas que afecten al sistema de clasificación profesional.
- Sin perjuicio de las específicas competencias atribuidas en materia de provisión, selección y contratación, se establece como cometido de carácter general el desarrollo sobre los criterios de selección y desarrollo de los diferentes procesos selectivos, tanto en lo relativo a turnos restringidos como libres.
- Se faculta a dicho órgano para incorporar al texto del convenio colectivo los Acuerdos que, en desarrollo de las previsiones comprendidas en el mismo, pudieran producirse.

Los acuerdos de la comisión paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente convenio colectivo. Sus dictámenes y acuerdos se adosarán al mismo como Anexo. Se declara expresamente la nulidad de los acuerdos que la comisión paritaria adopte excediéndose del ámbito de su propia competencia.

Denunciado el convenio y hasta tanto sea sustituido por otro, la comisión paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

Régimen de funcionamiento:

La comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario cada mes y con carácter extraordinario cuando lo soliciten, al menos, la mitad de los componentes de la parte social, o de los representantes del Ayuntamiento de Torrelaguna.

Los asuntos a incluir en el orden del día de cada sesión, salvo los de carácter extraordinario, serán remitidos al secretario e incluidos en el orden del día de la primera convocatoria a realizar, siempre que sean recibidos por éste con diez días de antelación a la fecha de la misma. En otro caso serán incluidos en el de la siguiente convocatoria.

La comisión paritaria podrá hacer públicos sus acuerdos y propuestas cuando afecten a cuestiones de su competencia por conducto de la Administración del Ayuntamiento de Torrelaguna, información que no podrá ser denegada cuando lo solicite una de las partes.

El Ayuntamiento se compromete a facilitar locales adecuados para la celebración de reuniones de trabajo.

Capítulo III

Jornada, turnos, horarios de trabajo, descanso semanal y vacaciones

Art. 6. *Jornada de trabajo* (Anexo I).—Con carácter general en todos los Centros de trabajo indicados en este convenio, la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y cinco horas semanales

Durante las fiestas patronales de los meses de junio y septiembre, Reyes y Semana Cultural, los servicios que lo requieran permanecerán abiertos y se establecerá un calendario de trabajos para los servicios imprescindibles.

Los trabajadores en el horario de entrada dispondrán de un margen de diez minutos flexibles, siempre que no vaya en detrimento del servicio.

En los calendarios laborales se podrá establecer un horario flexible, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Todos los trabajadores con jornada continuada no inferior a siete horas diarias afectados por este convenio, tendrán derecho a una pausa retribuida de veinte minutos, dejando el servicio cubierto, durante la jornada de trabajo y de quince minutos si realizan jornada partida, que tendrá lugar con carácter general a partir de la segunda hora de haberla iniciado. Este descanso no podrá ser compensado económicamente ni acumulable para disfrute posterior. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 36, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores.

Para aquellos trabajadores cuya actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares de trabajo no fijos o itinerantes, en cómputo de la jornada normal comenzará a partir del lugar de recogida o reunión establecida, o centro de control, tanto en la entrada como en la salida de los trabajos.

Para la aplicación de las jornadas especiales se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Los trabajadores, que, por unas u otras causas, hayan sido contratados específicamente para jornadas inferiores a la pactada en el apartado 1, párrafo primero, del presente artículo, estarán a lo dispuesto en sus correspondientes contratos.

En caso de cambio de tipo de jornada se negociará con los Delegados de personal correspondientes. La propuesta y/o desacuerdo se remitirá a la comisión paritaria para su estudio y aprobación o no según proceda.

Art. 7. *Descanso semanal.*—En general, el descanso semanal consistirá en dos días ininterrumpidos, que coincidirán en sábado y domingo, salvo en los casos que por necesidades del servicio no sea posible. Al personal que trabaje en días festivos le corresponderá una compensación de 21,50 euros y se establecerán turnos rotativos.

Art. 8. *Vacaciones.*

- Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días laborables. Se disfrutarán a petición del trabajador durante todo el año pero preferentemente entre los meses de junio a septiembre, pudiéndose distribuir en semanas, quincenas o meses completos. El calendario de vacaciones quedará establecido antes del 15 de marzo.
- Los trabajadores vinculados a este convenio disfrutarán de los días 24 y 31 de diciembre. Asimismo, los calendarios laborales podrán prever la compensación de los días 24 y 31 de diciembre. En aquellos centros o servicios en los que, por la índole de su actividad, los trabajadores hayan de prestar servicios en dichas fechas, se compensará con un día, según las necesidades del servicio.
- Todo aquel trabajador que no alcanza un año de servicio disfrutará de la parte proporcional que le corresponda. Las vacaciones serán computadas de 1 de junio a 31 de mayo del año siguiente.
- Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.
- Se concederá por antigüedad una gratificación única de 1.000 euros a aquellos trabajadores que lleven más de veinticinco años trabajados.

La interrupción de las vacaciones en los tres primeros días por enfermedad grave o accidente podrá ser causa de suspensión de las mismas hasta el restablecimiento del trabajador, siempre y cuando el informe de la comisión paritaria sea favorable. En cualquier caso, deberá presentarse la baja médica al departamento de personal, el cual la remitirá a la comisión paritaria para su estudio, siendo las vacaciones según las necesidades del servicio y siempre antes del 15 de enero del siguiente año.

Art. 9. *Calendarios laborales.*—En el ámbito de cada centro de trabajo se negociará con los Delegados de Personal un calendario laboral. En dichos calendarios laborales, que habrán de respetar el marco establecido en el presente convenio, se efectuarán las oportunas especificaciones de las materias reguladas en este capítulo.

Los calendarios laborales de cada centro regularán, como mínimo, los siguientes extremos:

- a) Distribución diaria de la jornada anual.
- b) Descanso semanal.
- c) Turnos de trabajo.
- d) Horarios de trabajo.
- e) Vacaciones.
- f) Días de libranza.
- g) En todos los casos, y a los efectos de ajustar el número de días de trabajo al año con el promedio semanal, los días de descanso adicional que deban disfrutarse se concretarán en los calendarios laborales.

En el supuesto de que no exista acuerdo con la representación sindical sobre la determinación del calendario laboral de un centro de trabajo se dará traslado a la comisión paritaria, que oídas las discrepancias planteadas, emitirá informe al respecto.

Todo el personal laboral dispondrá de cinco días laborables de libre disposición, que se deberán pedir con una anticipación de 72 horas. No se podrán acumular los días de libre disposición a vacaciones, ni a puentes. Dichos días podrán disfrutarse hasta el 15 de enero del siguiente año. Dicho disfrute se negociará con la empresa en la confección de los calendarios laborales.

Capítulo IV

Permisos, licencias y excedencias

Art. 10. *Permisos retribuidos.*—Los trabajadores, comunicándolo con antelación de 24 horas, salvo en los casos de urgencia o fuerza mayor y con justificante posterior, podrán no acudir al trabajo sin ningún tipo de descuento en sus retribuciones por las causas y el tiempo que se indican a continuación:

- Por fallecimiento o enfermedad de un familiar hasta de primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días. Se añadirá un día, si es fuera de la Comunidad de Madrid; un día más, si el hecho se produce fuera de la península. Hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días; un día más, si es fuera de la Comunidad de Madrid, y uno más, si es fuera de la península. Estos días serán ampliables, previa solicitud del trabajador, descontándose de las vacaciones. Los grados de consanguinidad y afinidad son:
 - Primer grado de consanguinidad: Cónyuge, padres e hijos.
 - Primer grado de afinidad: Suegros.
 - Segundo grado de consanguinidad: Abuelos, nietos y hermanos.
 - Segundo grado de afinidad: Cuñados.
- Por matrimonio o convivencia legítimamente reconocida, quince días naturales al año.
- Por nacimiento de un hijo o adopción legal reconocida, tres días.
- Por matrimonio de familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, dos días, si es en la Comunidad de Madrid; tres días, si es fuera de ella, y cuatro días, si es fuera de la Península. Hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día, si es dentro de la Comunidad de Madrid; dos días, si es fuera de ella, y tres días, si es fuera de la Península.
- El/la trabajador/a tendrá derecho, en caso de lactancia de un hijo menor de doce meses, a una pausa de una hora diaria de trabajo que podrá dividir en dos partes, pudiendo sustituir este derecho con una reducción de la jornada laboral con el mismo fin; en caso de parto múltiple, este permiso será de una hora y media diaria.
- La trabajadora municipal tendrá derecho, según la normativa vigente en el Estatuto de los Trabajadores, a una licencia por gestación y alumbramiento de ciento veintidós días naturales de duración; en caso de parto múltiple, se ampliará a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El padre podrá hacer uso de esta licencia en lugar de la madre. La trabajadora en estado de gestación 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 de gestación tendrá derecho a permiso retribuido para asistir a la preparación al parto, en los casos en que no sea posible la asistencia fuera del horario laboral y se acredite mediante certificado médico.
- La trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias.
- Adopción de menores de seis años: En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la licencia tendrá una duración de ciento veintidós días, que se ampliará en dos semanas más en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo a partir del segundo.
- Adopción de mayores de seis años: La duración de licencia será así mismo de ciento veintidós días en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos.
- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica oficial (de la Seguridad Social) del trabajador, así como familiares a su cargo en casos imprescindibles, tanto del médico de cabecera como de especialidades, cuando no sea posible acudir fuera de las horas de trabajo, presentando siempre justificación de este hecho, así como justificación del horario de entrada y salida de la consulta.
- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de los deberes inexcusables de carácter público, conforme a la legislación vigente (Real Decreto legislativo de 1/1995, de 24 de marzo).
- Un día natural por traslado de domicilio habitual, dentro del mismo año.
- Por el tiempo imprescindible para asistir a exámenes y demás pruebas obligatorias establecidas en estudios necesarios para la obtención de un título académico, durante los días de celebración y con justificación documental de la asistencia a los mismos, con indicación de comienzo y finalización. Bajo estudio de la comisión paritaria
- Para asistencia a cursos profesionales relacionados con la promoción y reciclajes del trabajador/a, que sean convocados por el Ayuntamiento de Torrelaguna, sindicatos u otro organismo público, previo estudio de la comisión paritaria.
- Para asistencia a congresos o reuniones sindicales, los trabajadores elegidos por los mecanismos establecidos por las organizaciones sindicales correspondientes, con representación en el Ayuntamiento.
- Por celebración familiar (comuni3n), un día al año, solo a los de primer grado de consanguinidad.

Art. 11. *Licencias con sueldo parcial y sin sueldo.*—Todo trabajador/a que lleve un mínimo de un año de servicio, tendrá derecho, por causa justificada, a una licencia sin retribuci3n por un plazo no superior a seis meses. En este tiempo, no se cotizará a la Seguridad Social y será computable a efectos de antigüedad.

- 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 reducci3n de jornada de, como mínimo, una hora diaria de duraci3n y, como máximo, la mitad de la duraci3n de la jornada. Este derecho solo podrá ejercerlo, previa justificaci3n documentada, una persona.
 - Podrá solicitar la reducci3n de la jornada quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar sobre el que no se tenga guarda legal, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
 - Podrán solicitar reducci3n de jornada las trabajadoras del Ayuntamiento de Torrelaguna incluidas en el ámbito de aplicaci3n de este convenio que sean víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protecci3n o su derecho a la asistencia social integral.
- En ambos casos, las licencias se concederán por un período máximo de tres meses completos, ampliables, previa solicitud del trabajador.

Art. 12. *Excedencias con reserva del puesto de trabajo.*

- Por cuidado de hijos y familiares: Por cuidados de hijos menores de seis años, con independencia de su estado civil, to-

dos los trabajadores tendrán derecho a una excedencia por tiempo 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 resoluci3n judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duraci3n 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 situaci3n 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 formaci3n profesional, a cuya participaci3n deberá ser convocado especialmente con ocasi3n de su reincorporaci3n. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- 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 designaci3n o elecci3n para un cargo público o funci3n sindical electiva, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado vía sindical, produciéndose la reincorporaci3n inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el trabajador parará situaci3n de excedencia voluntaria o por interés particular, por un período mínimo de dos años.
- Voluntaria por interés particular: Los trabajadores que lleven como mínimo un año en el servicio, podrán pedir, en caso de necesidad justificada, excedencia por motivos particulares, por un plazo no inferior a un día, ni superior a un año. Estas excedencias podrán fraccionarse hasta un máximo de dos veces en el transcurso de dos años. El trabajador solicitará la excedencia, al menos, con quince días de antelaci3n a la fecha de inicio de su disfrute.

El trabajador podrá solicitar el reingreso con treinta días de antelaci3n en cualquier momento del período de la excedencia. La excedencia voluntaria por interés particular da derecho a la reserva del puesto de trabajo y antigüedad.

- Por violencia de género: Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protecci3n o su derecho a la asistencia social integrada, a un período de excedencia por una duraci3n inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad de su derecho de protecci3n requiere la continuidad de este período de excedencia. En este caso y como consecuencia de una decisi3n judicial, podrá prorrogar la excedencia por período de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
- La trabajadora víctima de violencia, que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, podrá solicitar del jefe de Personal o concejal competente, el traslado a otro puesto de trabajo o a otras dependencias. Este traslado tendrá la consideraci3n de traslado forzoso.
- Nueva situaci3n administrativa de excedencia por raz3n de violencia sobre la trabajadora, para hacer efectiva su protecci3n a su derecho a la asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicaci3n ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los dos primeros meses de esta exce-

dencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Mejoras de las condiciones de trabajo y profesionalización de los trabajadores del Ayuntamiento de Torrelaguna:

La declaración para el diálogo social en las Administraciones Públicas, firmadas entre la Administración y las organizaciones sindicales establece, entre otros objetivos, el de “mejorar las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos para incrementar la calidad de los servicios públicos”.

Este Acuerdo no afectará a condiciones más beneficiosas que se hayan podido ser acordadas en otros ámbitos.

1. Creación de fondos.—Se creará un fondo del 0,3 por 100 de los presupuestos para el 2006 para la adopción de medidas destinadas a la mejora de resultados e incremento de la eficacia en la prestación de los servicios públicos, así como a medidas de mejora de las condiciones de trabajo y de profesionalización de los trabajadores del Ayuntamiento de Torrelaguna.

2. Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Ampliar la reducción de jornada por razón de guarda legal actualmente reconocida, a quienes tengan a su cuidado directo hijos menores de doce años, así como a quienes estén al cuidado directo de un familiar en los supuestos contemplados en la letra g) del artículo 30.1 de la Ley 30/1984.
- Establecer la concesión de diez días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo a disfrutar por el padre, a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
- Establecer el derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Excepcionalmente, previa autorización del concejal de Personal, se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.
- Reconocer el derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 por 100 de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes. En el supuesto de que los familiares del sujeto causante de este derecho fueran trabajadores del Ayuntamiento de Torrelaguna, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando, en todo caso, el plazo máximo.
- Incorporar la posibilidad de sustituir, por decisión de la madre, el permiso de lactancia de los hijos menores de doce meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- Ampliación de la reserva de puesto de trabajo de un año a dos en el artículo 12 apartado 1 del convenio.
- En los casos de nacimiento prematuro o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el trabajador tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancias de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.
- Los trabajadores del Ayuntamiento de Torrelaguna que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán dos horas de flexibilidad horaria diarias y podrán ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable, para conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde su hijo/a reciba atención, como para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo espe-

cial, o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

- Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de hacerlo dentro de la jornada de trabajo.
- Derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente el salario base, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.
- Derecho de las madres y de los padres a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.
- Reconocimiento de los permisos retribuidos en casos de adopción o acogimiento de menores de más de seis años.
- De acuerdo con lo previsto en el artículo 30.2 de la Ley 30/1984, podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- De conformidad con lo establecido en el IV Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas, de 21 de septiembre de 2005, se fomentarán las medidas, en materia de formación, que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los trabajadores con cualquier tipo de discapacidad.
- Los trabajadores podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares
- Se procurará que las medidas acordadas puedan hacerse efectivas en los lugares de trabajo donde resulte difícil la sustitución de los trabajadores que precisen conciliar su vida familiar y laboral.

Capítulo V Retribuciones

Art. 13. *Salarios*.—Los conceptos salariales previstos en el presente convenio y sus modos de cálculo habrán de adaptarse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. El presente convenio asume, como contenido normativo del mismo, la regulación que, en materia de ordenación del salario, establecía el derogado Decreto de Ordenación Salarial de 17 de agosto de 1973, en todo aquello que no se oponga a lo expresamente previsto en el texto convencional. En todo caso, los conceptos acordados responderán a la naturaleza y objetivos reales que estos remuneran.

Los complementos salariales cuyo contenido y naturaleza retributiva no respondan a los conceptos y objetivos señalados en el párrafo anterior se refundirán en el salario base, siempre que ello no implique aumento de la masa salarial correspondiente.

La totalidad de las retribuciones de los trabajadores será:

- Salario base.
- Complementos (Anexo VIII).
 - Personales: Antigüedad
 - Por cantidad de trabajo: Irregularidad horaria, transporte, plus de actividad, horas extraordinarias y complemento compensatorio de domingos y festivos.

Salario base: Los salarios base vigentes durante los años 2006 - 2007 son los que figuran en el Anexo VI de este convenio, con efectos de 1 de enero de cada año. Para los demás años de vigencia de este convenio se aplicará el incremento que, con carácter general, establezcan los presupuestos del Ayuntamiento de Torrelaguna, con arreglo a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Art. 14. *Antigüedad*.—Se fija cada trienio para todo el personal del Ayuntamiento en 27,50 euros, con un máximo de diez trienios.

Los trabajadores con relación de empleo de carácter temporal tendrán derecho a la percepción del complemento por antigüedad siempre y cuando presten servicios continuados durante tres o más años en virtud de un mismo contrato de trabajo, no pudiendo acumularse los períodos correspondientes a más de un contrato temporal, al menos que pasen a formar parte de la plantilla del personal laboral fijo, salvo que la prestación de sus servicios hubiera tenido en algún mo-

mento solución de continuidad por más de tres meses consecutivos, en cuyo caso, solo se computarán los servicios posteriores a la última interrupción superior a tres meses.

En ningún caso la percepción del complemento por antigüedad menoscabará la naturaleza temporal del contrato de trabajo.

Art. 15. *Pagas extraordinarias.*—Todos los trabajadores afectados por el vigente convenio percibirán conjuntamente con las retribuciones de junio y diciembre una paga extraordinaria equivalente a una mensualidad ordinaria, entendiéndose por mensualidad ordinaria los conceptos recogidos en el artículo 13, excepto horas extraordinarias y percepciones no salariales.

Art. 16. *Dietas y desplazamientos.*

A) Todo trabajador que por necesidades del servicio tenga que desplazarse a localidad distinta de aquella donde presta sus servicios, dispondrá de un vehículo adecuado que la Corporación pondrá a su servicio.

B) En el caso de utilizar vehículo propio, que en todo caso deberá ser autorizado por escrito, se le abonará al trabajador la cantidad de 0,25 euros por kilómetro realizado. Asimismo se le abonarán los posibles gastos por accidente o averías, salvo en los casos de negligencia o dolo del trabajador.

1. Dieta: Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origine la estancia en localidad distinta de aquella en la que habitualmente se presta servicios, cuando, con carácter eventual, se estime necesario el desplazamiento por la Corporación. La dieta comprende los gastos de manutención y alojamiento, siendo su importe total de 60 euros.

2. Media dieta: Es la cantidad que se devenga por los días que los trabajadores deben realizar sus funciones en jornada completa en Centros distintos del suyo habitual y situados fuera del término municipal, siempre que la salida sea anterior a las catorce horas y el retorno posterior a las veintidós horas. La media dieta comprende los gastos de manutención, siendo su importe de 30 euros.

3. Dieta reducida: Es la cantidad que se devenga en el mismo supuesto que la media dieta, siempre que la salida se produzca con anterioridad a las catorce horas y el retorno sea posterior a las quince horas y anterior a las veintidós horas, teniendo que efectuar la comida principal fuera de su domicilio, en cuyo caso se percibirá la cantidad de 15 euros.

4. Los profesores, educadores o monitores cuando realicen viajes de estudios o vacaciones con Grupo de alumnos serán indemnizados por los gastos de desplazamiento, comida y alojamiento, utilizando los mismos servicios que los alumnos a los que acompañen. Cuando los profesores, educadores o monitores deban pernoctar fuera del domicilio habitual percibirán la dieta completa, a excepción de que el Ayuntamiento subvencione las actividades.

5. Al personal que, por necesidad del servicio, amplíe su jornada laboral se le facilitará tique de comida o, en su defecto, 9 euros por día trabajado como compensación por gastos de dicha naturaleza en la jornada partida.

No participarán, asimismo, en este derecho los trabajadores con especial dedicación ni aquellos que pudiendo escoger el desempeño de su trabajo en régimen de jornada partida, opten por esta modalidad voluntariamente.

Art. 17. *Prolongación de la jornada por fuerza mayor.*—En aquellos casos en que la jornada debiera prolongarse por averías, causas análogas u otras debidas a circunstancias laborales, el tiempo trabajado en exceso será compensado con tiempo libre o compensación económica cuando las condiciones de trabajo así lo permitan, y pactado entre las partes. Se aplicará también en vacaciones o días libres si el trabajador estuviera localizable, y solamente en aquellas circunstancias graves que afecten al funcionamiento de los servicios municipales.

Trabajos realizados fuera del la jornada habitual: El Ayuntamiento haciendo uso de una política social solidaria se compromete a reducir al máximo las horas extraordinarias, procurando eliminarlas totalmente.

No obstante, en caso de realizarse, se abonarán en tiempo libre o económicamente según el siguiente porcentaje:

En tiempo libre:

- 1,75 horas trabajadas normales diurnas.
- 2,00 horas trabajadas en domingos y festivos diurnas.
- 2,25 horas trabajadas nocturnas.
- 2,50 horas trabajadas nocturnas en domingos y festivos.

Art. 18. *Incapacidad temporal* (ver Anexo II).—Se regulan los siguientes casos:

A) Ausencias por enfermedad común o accidente no laboral de uno a tres días:

1. Ausencias de un día: El trabajador comunicará su ausencia al Ayuntamiento con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas de fuerza mayor que lo impidan. En todo caso, de no producirse con posterioridad la justificación pertinente se descontará al trabajador el día faltado.

2. Ausencias de dos o tres días: En estos casos, el trabajador, según lo dispuesto en el artículo 2 del Real Decreto 575/1997, de 18 de abril, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de la prestación económica por incapacidad temporal, y 2 de la Orden de 19 de junio de 1997, por la que se desarrolla el citado Real Decreto, deberá presentar el parte médico en el plazo de tres días, contados a partir del siguiente al de la expedición del parte (o justificante médico).

De no entregarse el parte citado se descontarán al trabajador los días faltados.

En ambos casos el Ayuntamiento de Torrelaguna podrá practicar las inspecciones médicas oportunas, según lo dispuesto en el artículo 20 de Estatuto de los Trabajadores.

B) Ausencias por accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, enfermedad común y accidente no laboral de más de tres días de duración.

En estos casos el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario ordinario desde el primer día de la baja hasta su término, siempre que se cumplan los requisitos exigidos para los partes médicos de baja, confirmación y alta en el Real Decreto 575/1997, de 18 de abril, y en su Orden de desarrollo de 19 de junio de 1997.

Los trabajadores que no hayan cubierto el período de carencia exigido en el artículo 130.a) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social percibirán, bajo estudio de la comisión paritaria, el 100 por 100 de su salario ordinario con cargo de la empresa.

Capítulo VI

Derechos sociales

Art. 19. *Fondo de acción social y prestaciones sociales* (ver Anexo III).—El Ayuntamiento de Torrelaguna se compromete a contemplar en sus presupuestos una partida económica de 9.000 euros anuales, destinada a dotar y atender las “prestaciones sociales” que se detallan:

- Aparatos ópticos (cristales graduados y lentes de contacto).
- Arreglos y prótesis dentales.
- Ortodoncias.
- Aparatos ortopédicos.
- Prótesis para enfermos oncológicos.
- Productos alimenticios específicos para personas que lo precisen por motivos de salud y bajo prescripción médica.
- Ayudas para estudios.

Anualmente se realizará una convocatoria de ayudas para todo el personal del Ayuntamiento.

Una vez realizada dicha convocatoria se dará conocimiento a la comisión paritaria de las solicitudes que se produzcan.

Para tener derecho a la ayuda será necesario cumplir los requisitos que se establezcan en las bases de la convocatoria, entre las que se recogerá la justificación documental de los gastos ocasionados. Asimismo, será necesario que el trabajador solicitante acredite haber completado al menos tres meses de servicio en el Ayuntamiento.

La cuantía máxima por trabajador y año será de 600 euros.

La comisión paritaria estudiará las solicitudes, requisitos y distribuirá los fondos.

Si al finalizar cada ejercicio existiera remanente, este se añadirá a la cantidad del año siguiente, calculándose nuevamente la disponibilidad máxima para cada trabajador.

La comisión paritaria hará pública cada año la cuantía disponible. El desarrollo práctico del Fondo de Acción Social se regirá según el Reglamento que se anexará.

Quedan excluidos de este capítulo el personal eventual con contrato inferior a un año y aquellos contratados en régimen de prestación de servicio o cargo de confianza.

Art. 20. *Fondo de pensiones.*—Se estudiará a lo largo de la aplicación del presente convenio.

Art. 21. *Jubilación.*—El Ayuntamiento dará a los trabajadores que se jubilen una paga de 2.000 euros.

La solicitud dirigida al Ayuntamiento deberá formalizarse al menos dos meses antes del cumplimiento de las edades. Coincidirá el cumplimiento de la edad con el acto de jubilación solicitada.

En caso de fallecimiento antes de la jubilación, la prima será recibida por el cónyuge o, en su defecto, los herederos legales.

Art. 22. *Préstamos.*—Se podrán solicitar préstamos por cuantía de dos meses de salario global, que será devuelto en 14 mensualidades, a partir del mes siguiente a su concesión.

La comisión paritaria estudiará los casos especiales que por razones sociales excedan en cuantía o período de amortización a los anteriores.

La Corporación podrá conceder hasta un máximo de dos préstamos al mes, respetando prioridades y el orden en que se hayan solicitado. No se concederá un nuevo préstamo sin tener amortizado el anterior.

Art. 23. *Anticipos.*—Se concederán anticipos hasta 300,51 euros, uno al mes sobre salario devengado, que será descontado en la primera nómina que sea posible. El anticipo se solicitará entre los días 10 y 20 de cada mes.

Art. 24. *Asistencia jurídica.*—El Ayuntamiento estará obligado a prestar asistencia jurídica a sus empleados en los supuestos de conflictos surgidos con los ciudadanos como consecuencia de la prestación de sus servicios, previa solicitud del interesado/a.

Art. 25. *Privación del carné de conducir.*—En aquellos supuestos en que los trabajadores, cuya categoría sea la de conductor, sufrieran la retirada de su carné de conducir por conflictos originados mientras prestan sus servicios, el Ayuntamiento estará obligado, salvo en caso de negligencia manifiesta, a adecuarlos a otro puesto de trabajo mientras dure esta eventualidad, sin que ello suponga merma de sus percepciones económicas básicas.

Capítulo VII

Salud laboral, seguridad y condiciones de trabajo

Art. 26. *Ropa de trabajo.*—Figura como Anexo VII al convenio un cuadro de entrega de ropa de trabajo.

La ropa de trabajo solo se utilizará durante el horario laboral. El no cumplimiento de esta norma dará lugar a la pérdida de este derecho durante la vigencia del convenio y la pertinente sanción económica.

Los trabajadores eventuales tienen la obligación de devolver la ropa al finalizar su contrato.

Art. 27. *Reconocimiento médico.*—Anualmente se realizará una revisión médica a todos los trabajadores municipales. Dicha revisión se realizará durante la jornada laboral y será gratuita.

Estos reconocimientos habrán de adecuarse a cada puesto de trabajo.

Art. 28. *Salud laboral.*—1. El Ayuntamiento creará fondos de salud laboral, seguridad y condiciones de trabajo, que serán gestionados a través de la comisión paritaria para promover la salud laboral y mejorar la seguridad y condiciones de trabajo en el Ayuntamiento.

2. La comisión tendrá como ámbito de actuación todos los factores presentes en el centro de trabajo y en la práctica laboral que pueda tener efecto sobre la salud.

3. Las funciones de la comisión paritaria sobre salud laboral son las siguientes:

- Promover el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- Promover, recoger y elaborar una información completa sobre todos los factores de riesgo (sustancias, productos, mate-

rias primas, procesos...), así como de los datos (accidentes, enfermedades) ocurridos en los centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento.

- 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.
- Decidirá la paralización provisional de un trabajo ante la presencia de un riesgo grave e inminente para la integridad de los trabajadores o usuarios.
- 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.
- Investigará las causas de accidentes y enfermedades, incluyendo datos de medio ambiente laboral, patologías profesionales, etcétera, para lo que el Ayuntamiento proporcionará a dicha comisión paritaria los partes de baja médica.
- La comisión paritaria elaborará, seguirá y controlará la ejecución de los planes o programas de mejora de las condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales en la empresa.
- La comisión paritaria 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.
- Por parte del Ayuntamiento se concertará un seguro de responsabilidad civil, con el objeto de cubrir los posibles accidentes.

Capítulo VIII

Régimen disciplinario

Art. 29. *Procedimiento.*—La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves requerirá la realización de un expediente disciplinario, cuyo procedimiento, tramitación y término es el siguiente:

Como trámite con carácter previo a la incoación del expediente disciplinario, podrá establecerse una fase de diligencias previas informativas, por un período máximo de siete días naturales. Este trámite será acordado cuando la Administración tenga conocimiento de los hechos presuntamente susceptibles de ser sancionados, interrumpiendo los plazos legales de prescripción de falta e infracciones. La iniciación de esta fase será acordada por el alcalde-presidente en su calidad jefe de Personal, quien designará la persona encargada de llevarlas a cabo.

En el plazo de diez días hábiles desde la finalización de la fase de diligencias previas, en su caso, se acordará la incoación del expediente disciplinario, por la Autoridad que normativamente, en cada caso, tenga asignada dicha competencia, de cuya resolución se dará traslado al interesado y delegada de Personal, y a la sección sindical correspondiente. Dicha resolución habrá de determinar, por su parte, el nombre del instructor del expediente y los cargos imputados.

- En el plazo de diez días hábiles, el instructor propondrá a la Autoridad competente el archivo de las actuaciones o procederá a la elaboración de un pliego de cargos, y a la sección sindical correspondiente.
- Recibido el pliego de cargos por el interesado, este dispondrá de un plazo de cinco días hábiles para presentar pliego de descargo con las alegaciones que estime convenientes, pudiendo proponer la práctica de pruebas.
- El instructor, desde la recepción del escrito de descargo y proposición de pruebas, dispondrá de un plazo de diez días hábiles para la práctica de aquellas que estime pertinentes. Dicho plazo podrá prorrogarse en cinco días hábiles por razones fundadas, en supuestos de faltas muy graves.
- Transcurrido el término anterior, el Instructor elaborará, en el plazo de cinco días hábiles, la propuesta de resolución, de la que se dará traslado al/delegado de Personal y sección sindical correspondiente, quien si así lo estimase conveniente a su derecho, podrá formular alegaciones en el plazo perentorio de cinco días hábiles.
- Pasado este plazo el Instructor elevará la propuesta de resolución, junto a las alegaciones del interesado, a quien tenga atribuida la competencia sancionadora, quien adoptará, en el pla-

zo máximo de diez días hábiles, la resolución que proceda. De la misma se dará cuenta al trabajador, al delegado de Personal y sección sindical que corresponda.

- La omisión del procedimiento aquí descrito determinará la nulidad del expediente.

Art. 30. *Faltas*.—Las faltas disciplinarias cometidas por los trabajadores podrán ser leves, graves y muy graves, de acuerdo con la graduación que a continuación se indica:

Faltas leves:

1. La incorrección con el público y con los compañeros, superiores y subordinados.
2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento del servicio.
3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada un día en un período de treinta.
4. Tres faltas de puntualidad seguidas en un plazo de treinta días sin que exista justificación o cinco alternas en el mismo período.
5. La no comunicación por adelantado de la falta de trabajo por causa justificada, excepto en supuestos de fuerza mayor.
6. La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres, útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se preste servicio

Faltas graves:

1. La falta de respeto, indisciplina con el público, los compañeros, superiores y subordinados.
2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos o tres días en un período de treinta.
4. Más de tres faltas seguidas de puntualidad, sin causa justificada, durante un período de treinta días, o más de cinco alternas en idéntico período.
5. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada laboral sin causa justificada.
6. La negligencia en el cumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
7. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos del Ayuntamiento o de miembros del mismo de los que se tenga conocimiento por razón del servicio.
8. El incumplimiento o abandono de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud e integridad física del trabajador, otros trabajadores o el público.
9. La simulación de enfermedad o accidente, entendiéndose como tal toda acción u omisión del trabajador para prolongar la baja por IT por enfermedad o accidente.
10. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas graves o muy graves de sus subordinados.
11. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
12. La reincidencia en falta leve no prescrita.
13. La utilización personal de bienes del Ayuntamiento para uso propio.
14. La compra de bienes de cualquier tipo, sin la debida autorización.
15. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considera abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

Faltas muy graves:

1. Los malos tratos con el público, compañeros, superiores o subordinados.
2. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, hasta 10 seguidas en el plazo de treinta días o hasta 20 alternas en un período de noventa días.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la administración de los ciudadanos.
4. El abandono continuado por más de una jornada diaria del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. La falta de asistencia al trabajo por más de tres días, sin causa justificada, en el período de treinta días.

6. La condena firme por delito doloso.

7. El incumplimiento o abandono de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de ello se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador, para otros trabajadores o para el público.

8. El ejercicio de actividades públicas o privadas sin haber obtenido autorización de compatibilidad del órgano competente para su concesión.

9. El falseamiento y ocultamiento voluntario de los datos del servicio de manera que cause perjuicio al Ayuntamiento.

10. La realización de trabajos de cualquier índole remunerados o no durante los períodos de IT, por enfermedad o accidente,

11. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

12. La comisión de tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, en un período de noventa días.

13. Toda la actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

14. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en períodos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

15. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas o derechos sindicales.

16. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

17. Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

18. El incumplimiento de los servicios mínimos establecidos en caso de huelga.

19. La desobediencia que cause perjuicios al Ayuntamiento.

20. La reincidencia en falta grave no prescrita

21. El acoso sexual a los/as compañeros/as subordinados/as o superiores.

Art. 31. *Sanciones*.—Con independencia de su sanción o no, toda falta de asistencia, permanencia y/o puntualidad supondrá el descuento proporcional al tiempo real dejado de trabajar de las retribuciones correspondientes.

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

Faltas leves:

- Apercibimiento o amonestación por escrito.

Faltas graves:

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

Faltas muy graves:

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

Art. 32. *Ejercicio de la potestad sancionadora*.—El alcalde será el responsable de comunicar la posible comisión de una falta al órgano sancionador.

- El alcalde será competente, de acuerdo con lo establecido en los Reglamentos y Estatutos correspondientes, para la imposición de las sanciones respecto de sus empleados.

- Cualquier trabajador podrá dar cuenta por escrito o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su dignidad humana y laboral, o de órdenes que causen perjuicio al desarrollo del servicio. El Ayuntamiento deberá proceder a una información reservada sobre el caso, resolviendo sobre el mismo el alcalde, previa información a los representantes de los trabajadores.

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

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

- Asimismo, previamente a la imposición de la sanción por faltas graves o muy graves, los representantes de los trabajado-

res deberán realizar informe que tendrá que ser entregado en el plazo de tres días hábiles para las faltas graves y diez días hábiles para las faltas muy graves, entendiéndose que pasado este plazo sin realización de dicho informe, se podrá proceder por el órgano competente a hacer efectiva la sanción.

Art. 33. *Prescripción de faltas.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días hábiles, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que el Ayuntamiento tuviera conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En caso de que por mandato legal, o potestativamente, el órgano sancionador proceda a la apertura de expediente, la duración del mismo interrumpirá la prescripción, sin que en ningún caso dicha duración pueda ser superior a seis meses.

Art. 34. *Prescripción de sanciones.*—Las sanciones prescribirán a todos los efectos, sin ser tenidas en cuenta en el expediente personal, a partir de la fecha de término de su cumplimiento, en los siguientes plazos:

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

Capítulo IX

Empleo y formación

Art. 35. *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/fijo discontinuo: 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.
- Personal temporal: Es aquel cuya prestación de servicios no tiene carácter normal permanente y que se contrata por razones transitorias, circunstanciales y excepcionales.
- Personal subvencionado por la Administración: Es aquel que se contrata a través de una subvención y se regirá por lo dispuesto en la misma, teniendo el Ayuntamiento la potestad de incrementar esa subvención y de regirse por este convenio.

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.

Art. 36. *Grupos de clasificación.*—1. Existen cinco Grupos profesionales en los que se integran las categorías profesionales ordenadas por niveles salariales (Anexos IV y V).

Se hará la siguiente clasificación del personal laboral acogido a este convenio:

- Grupo I: Trabajadores con titulación universitaria superior, siendo el contenido general de la prestación complejo y especializado
- Grupo II: Trabajadores con titulación universitaria de grado medio, siendo el contenido general de la prestación complejo y especializado técnicamente.
- Grupo III: 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 IV: 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 V: 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.

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

En determinados supuestos la comisión paritaria del convenio colectivo podrá acordar la sustitución de esta exigencia por otros requisitos mínimos.

Art. 37. *Empleo.*—La participación sindical en la confección y desarrollo de la oferta de empleo del Ayuntamiento, la movilidad, promoción interna, traslados, ascensos e ingresos, se formalizarán a través de la comisión paritaria de interpretación, desarrollo y vigilancia del convenio, sin perjuicio de las competencias de la Administración Local.

Para todos los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo (contratación, traslados, promoción interna), será precisa la constitución de un tribunal en el que estará presente un representante de los trabajadores con voz y voto (delegada de personal).

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

- Los excedentes voluntarios que soliciten su reingreso.
- Por concurso de traslado entre el personal fijo y fijo discontinuo.
- Por promoción interna a través de concurso, concurso-oposición y oposición, a determinar en cada caso por la comisión paritaria,
- Nuevo ingreso.

Art. 38. *Sistemas de selección de personal.*

1. Turno de traslados:

Podrá concurrir a este turno, cualquier trabajador fijo que ostente la categoría idéntica o equivalente al nivel de la plaza ofrecida, adjudicándose esta por la comisión paritaria, a propuesta del tribunal seleccionador.

La comisión paritaria determinará si lo estima conveniente la correspondiente prueba de aptitud.

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

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

2. Promoción interna:

Resuelto el turno de traslado, las plazas vacantes resultantes se sacarán entre los trabajadores fijos y/o con algún tipo de modalidad de contratación fija, que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria y de acuerdo con los siguientes criterios:

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

La plaza o puesto de trabajo ofertado, se adjudicará al aspirante con mayor puntuación; no obstante podrá quedar desierta a juicio del tribunal seleccionador. En cualquier caso no podrá declararse desierta la plaza, si algún aspirante superase la prueba práctica selectiva.

3. Nuevo ingreso:

Los puestos de trabajo de carácter fijo que no se hayan cubierto por promoción interna, comprenderán la Oferta de Empleo Público, aplicándose el criterio de selección expuesto en el punto 2.

4. Procedimiento especial:

- Será de aplicación el procedimiento especial para la provisión de puestos de trabajo mediante contratos de duración determinada, en los siguientes casos:
- Situaciones de urgencia por bajas médicas temporales, en puestos de trabajo permanentes, que requieran su cobertura provisional hasta la incorporación del titular, una vez superada la IT.
- Situaciones de urgencia (existiendo vacante en la plantilla) en puestos de carácter permanente, determinados con la conformidad de la comisión paritaria.
- Contratos temporales para la realización de actividades no permanentes con la conformidad de la comisión paritaria.

- Estas contrataciones se harán del personal que exista en lista de espera, confeccionadas a partir de las pruebas para cubrir plazas de plantilla. En el caso de no existir lista de espera se hará una convocatoria de carácter temporal.

Art. 39. *Amortización de los puestos de trabajo.*—Será susceptible de amortización, aquellos puestos de trabajo, que debido a sus especiales características, puedan ser amortizados. Dicha amortización será tratada anteriormente en la comisión paritaria.

Art. 40. *Permutas.*—No existiendo causa razonable que lo impida, se autorizarán las permutas o cambios de trabajo o turno, entre el personal municipal del mismo nivel y que cumplan los mismos requisitos.

Art. 41. *Trabajos de categoría inferior y superior, movilidad funcional y geográfica.*—Los trabajadores realizarán los trabajos propios de la categoría profesional que ostenten.

La movilidad funcional, para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes, sólo será posible realizarla si existen razones técnicas u organizativas y por el tiempo imprescindible para su desarrollo (estando a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores).

Movilidad geográfica: La decisión del traslado de centro de trabajo deberá ser notificada por la Corporación al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días, a la fecha de su efectividad, debiéndose acompañar del correspondiente informe que justifique su necesidad.

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inmediatamente inferior durante un período superior a quince días, teniendo en cuenta, además, lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Para la aplicación de este supuesto será obligatoria la aceptación del trabajador. Transcurrido el citado período, el trabajador no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta pasado un año.

Los trabajadores que realicen funciones de categoría superior a la suya, percibirán la retribución correspondiente a la categoría superior, pero no adquirirán, excepto en los supuestos legalmente recogidos, los derechos administrativos de la misma.

En caso de vacaciones o bajas por enfermedad, los trabajadores que sustituyan a otros de categoría superior, cobrarán las retribuciones del trabajador sustituido. Esta sustitución deberá superar los quince días continuados y un máximo de tres meses.

Art. 42. *Estabilidad en el empleo.*—En virtud del principio de igualdad de todos los trabajadores que presten servicio, el Ayuntamiento de Torrelaguna se compromete a no utilizar la fórmula de indemnización sustitutoria en el supuesto de despido que haya sido declarado improcedente por los tribunales laborales competentes. En este supuesto, el trabajador, en el plazo de quince días, podrá optar por la readmisión con el abono de salarios de tramitación hasta la fecha de notificación de la sentencia que declare la improcedencia y sea efectiva la readmisión al puesto de trabajo o el abono de indemnización de las percepciones económicas que se dictaminen en los Tribunales Laborales. Durante el plazo de quince días, el Ayuntamiento podrá negociar con el trabajador la readmisión o la indemnización.

Art. 43. *Gestión de servicios y cargos de libre designación.*—La Corporación informará anualmente en la comisión paritaria de la composición de las plantillas orgánicas, en las que vendrán determinados los puestos de libre designación.

Se informará a la comisión paritaria sobre los cambios en las modalidades de prestación de servicios o forma de gestión en los mismos.

Art. 44. *Formación.*—La Corporación, a través de los servicios de personal, promoverá la realización de los cursos y acciones diversas de formación que considere necesarios, dirigidos a todos los trabajadores municipales, siempre que en su realización se respeten, al máximo, las necesidades del servicio.

En el expediente personal de cada trabajador quedarán reflejados los cursos a los que asista, especificando el nivel del curso, el contenido y las horas invertidas.

A través de la comisión paritaria, se estudiarán las necesidades de formación, así como la determinación de los participantes y el seguimiento de las acciones en curso.

Art. 45. *Promoción profesional.*—Cuando un trabajador quiera realizar estudios para su promoción laboral, tendrá derecho a:

- Permiso para asistir a los exámenes y demás pruebas, 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 aptitud de carácter oficial.
- La comisión paritaria estudiará el admitir reducciones de jornada y modificaciones de la misma.

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

Capítulo X

Derechos sindicales

Art. 46. *Delegados de personal.*—Los delegados de personal, sin perjuicio de las competencias, funciones y derechos en general recogidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

- Los delegados de personal dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores. Las horas mensuales necesarias serán veinte. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.
- Los delegados de personal tendrán derecho a ser sustituidos durante sus horas sindicales, mediante previo aviso de veinticuatro horas con carácter ordinario y previo aviso no necesario con carácter de urgencia. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades sindicales.
- Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos, y consultar el Libro de Matrícula, y el Libro de Visitas de Inspección de Trabajo. Tendrán acceso y visarán el cuadro horario, del cual recibirán una copia. También recibirán una copia de los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, de las tablas salariales de todos los trabajadores, incluyendo todos los conceptos, un ejemplar de la memoria anual, y cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores.
- Se facilitará o pondrá a disposición de los delegados de personal y secciones sindicales, un espacio adecuado para deliberar entre sí y comunicarse con sus representados, facilitándose el material de oficina necesario y la disponibilidad de teléfono, fax, Internet y correo electrónico, ya existente en las dependencias municipales.
- Derecho a la utilización de fotocopiadora, multicopista y demás aparatos de reprografía, así como de ordenador e impresora.
- Se facilitarán a los delegados de personal y secciones sindicales los tablones de anuncios necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.
- Será necesaria la consulta previa con los delegados de personal y secciones sindicales siempre que se tomen decisiones que modifiquen las condiciones generales establecidas en los diferentes acuerdos y contratos de trabajo, así como la comunicación y negociación con los trabajadores afectados. En el curso de estar asesorados por los expertos en cada materia que designen.

Art. 47. *Asambleas.*—La convocatoria de asambleas fuera del horario de trabajo correrá a cargo de los delegados de personal y/o el 33 por 100 de la plantilla y/o las secciones sindicales legalmente constituidas, tomándose como tiempo mínimo para solicitarlas cuarenta y ocho horas antes (veinticuatro horas en caso de urgencia), habiendo de presentar obligatoriamente respuesta de la empresa en este período.

Se dispondrá de veinticinco horas anuales para la convocatoria de las mismas en horas de trabajo, sin perjudicar la prestación de los servicios.

Los convocantes serán los responsables de cuantos desperfectos causen y habrán de garantizar el orden en las asambleas.

Art. 48. *Secciones sindicales.*—Los afiliados a un sindicato legalmente reconocido que trabajen en el Ayuntamiento de Torrelaguna, podrán 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 representar a los afiliados y a la sección sindical en todas las cuestiones necesarias ante la Corporación, y a ser oídos en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados y Sindicato en particular.
- El mismo crédito horario señalado en el artículo 46 del presente convenio para los delegados de personal. En el caso de que en un delegado sindical concorra también la condición de delegado de personal, el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representación.
- A representar a los afiliados y a la sección sindical en todas las cuestiones necesarias ante la dirección y a ser oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.
- A ser informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - Acerca de despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revistan carácter colectivo o individual, o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que se pueda efectuar a los trabajadores.
 - La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.
 - Tendrán acceso y recibirán la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición de los delegados de personal, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley y a este convenio, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.
 - Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el convenio a los delegados de personal
 - A un crédito horario de treinta horas laborables

Art. 49. *Afiliados.*—Los afiliados a una sección sindical legalmente constituida tendrán los siguientes derechos:

- A obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad sindical en ámbito superior al centro de trabajo.
- Un 10 por 100 de los afiliados a una sección sindical tendrá derecho a permisos con retribución, cuando la comunicación previa por parte del Comité Ejecutivo Regional así lo solicite del respectivo sindicato. No podrán ser superiores a diez días por año y por afiliado.
- A que se les descuenta de su nómina el importe de las cuotas sindicales del sindicato al que están afiliados. La empresa transferirá las cantidades retenidas a la cuenta corriente que designe cada sindicato, facilitando a la correspondiente sección sindical mes a mes, relación nominal de las retenciones practicadas y fotocopia del impreso de transferencia.
- A permiso retribuido para asistencia a cursos de formación sindical.
- A asistencia a congresos de ámbito superior previa solicitud y posterior justificación.

ANEXO I

HORARIO DE TRABAJO

El horario será el establecido en el artículo 6 del presente convenio. Dicho horario se adaptará a los distintos departamentos del Ayuntamiento en los calendarios laborales.

Personal administrativo del Ayuntamiento:

- Administrativo.
- Auxiliar administrativo.
- Auxiliar de información y control.
- Técnico de biblioteca.

Personal de obras y servicios:

- Encargado de obras y servicios municipales.
- Oficiales de obras y servicios municipales.
- Peón de obras y servicios municipales.
- Personal de polideportivo.
- Coordinador de deportes.
- Ayudante del coordinador de deportes.
- Técnico deportivo.
- Técnico auxiliar deportivo.
- Monitores deportivos socorristas.
- Conserjes de instalaciones deportivas.
- Limpieza.

Personal de Casa de Niños:

El calendario y horario se ajustará a lo dispuesto por la Comunidad de Madrid.

— Educadoras:

- Treinta y dos horas semanales, de lunes a viernes (treinta horas presenciales y dos no presenciales).

— Presenciales:

- Veinte horas atención a los niños.
- Tres horas de trabajo con familias.
- Dos horas de reunión de zona.
- Media hora de coordinación con otras instituciones educativas.
- Una hora de tutoría.
- Dos horas de trabajo personal y de equipo.
- Una hora y media de coordinación con el EAT y Dirección.
- Las dos horas no presenciales se distribuirán para redacción de documentos, organización de espacios, programaciones...

Este servicio no tomará los puentes, ni los días de libre disposición, ya que estas han sido incluidas dentro del calendario escolar (vacaciones de Semana Santa, Navidad y días no lectivos).

Asimismo las vacaciones de verano serán en el mes de agosto, período en el que permanecerá cerrado este servicio.

ANEXO II

LISTADO DE PROCESOS PARA VALORACIÓN DE ENFERMEDAD O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA DE FAMILIARES DE TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE TORRELAGUNA

PATOLOGIA	MENOS GRAVE (dos días)	GRAVE (cinco días)	MUY GRAVE (siete días)
Accidente (cerebro vascular) isquémico transitorio	X		
Accidente cerebro vascular agudo (ACVA)		X	
Adenoidectomía	X		
Adenoma hipofisario (interv. quirur.)		X	
Amigdalectomía	X		
Angina de pecho con hospitalización	X		
Angioplastia	X		
Amputación miembro superior o inferior		X	
Aneurisma cerebral o aórtico (interv. quirur.)			X
Arritmia (cardio versión eléctrica)	X		
Artrodesis	X		
Apendicetomía	X		
Artroplastia por artroscopia	X		
Auto lisis(intento) con hospitalización			X
Biopsia con hospitalización	X		
Bronquiolitis o Bronquitis con hospitalización	X		
Bronconeumonía con hospitalización	X		
By-pass coronario (interv. quirur.)		X	
Carcinoma cutáneo localizado con exégesis quirúrgica	X		
Cardiopatía Isquémica con hospitalización (ver angina de pecho)	X		

PATOLOGÍA	MENOS GRAVE (dos días)	GRAVE (cinco días)	MUY GRAVE (siete días)
Catarata (intev. Quirur.)	X		
Cateterismo	X		
Colecistectomía (intev. quirur. con laparotomía)		X	
Colecistectomía (intev. quirur. con laparoscopia)	X		
Colé esteatoma (intev. Quirur.)	X		
Colé litiasis con hospitalización	X		
Cirrosis con hospitalización		X	
Criptorquidia, ectopia testicular (intev. quirur.)	X		
Crisis asmática hospitalización	X		
Desprendimiento de retina	X		
Diverticulitis con hospitalización	X		
Dupuytren (intev. quirur.)	X		
Edema agudo de pulmón		X	
Esquizofrenia con hospitalización		X	
Estrabismo (intev. quirur.)	X		
Etmoidetomía (intev. quirur.)		X	
Extracción cuatro cordales	X		
Fimosis (intev. quirur. en niños)	X		
Fistula (intev. quirur.)	X		
Fracturas con intev. quirur.	X		
Gastrectomía		X	
Gastroenteritis con hospitalización	X		
Hallux Valgus (Intev. Quirur.)	X		
Hematoma Subdural con ingreso		X	
Hemorroides (intev. Quirur.)	X		
Hernia Discal (intev. Quirur.)	X		
Hernia inguinal, umbilical, crural o escrotal (intev. Quirur.)	X		
Histerectomía (Intev. por laparoscopia)	X		
Histerectomía (Intev. por laparotomía)		X	
Infarto agudo de Miocárdio		X	
Legrado uterino/aborto	X		
Marcapasos (implante)	X		
Menisco (intev. Quirur. por artroscopia)	X		
Mioma (intev. quirur. por laparoscopia)	X		
Mioma (intev. quirur. por laparotomía)		X	
Nefrectomía unilateral		X	
Neumonía con hospitalización	X		
Nódulo de cuerda vocal (intev. quirur.)	X		
Osteocondritis disecante de consilo femoral	X		
Osteoma (resección quirur.)	X		
Pancreatitis aguda con ingreso		X	
Perforación gástrica (intev. quirur. Sin complicaciones)		X	
Pericarditis		X	
Peritonitis			X
Pieló nefritis	X		
Plastia de ligamento o tendón	X		
Pleuropneumonitis con ingreso		X	
Prolapso uterino (interven. Quirur.)	X		
Prótesis articulares		X	
Prótesis válvula cardiaca (intev. quirur.)		X	

PATOLOGÍA	MENOS GRAVE (dos días)	GRAVE (cinco días)	MUY GRAVE (siete días)
Pseudo artrosis (inter. quirur.)	X		
Quistectomía con hospitalización	X		
Reflujo urovesical (intev. quirur.)	X		
RTU (Resección Transuretral) próstata	X		
RTU (Resección Transuretral) vejiga	X		
Sinus Sacrococcige (intev. quirur.) – ver Quistectomía	X		
Timpano plastia	X		
Tiroidectomía o Hemitiroidectomía		X	
Transplante			X
Traumatismo Craneoencefálico severo			X
Trombo embolismo pulmonar		X	
Trombosis venosa profunda	X		
Tumor cerebral excepto Adenoma Hipofisario (intev. quirur.)			X
Varices (intev. quirur.)	X		
Varicocele (intev. quirur.)	X		

ANEXO III

REGLAMENTO DEL FONDO DE ACCIÓN SOCIAL

	LÍMITE / AÑO
Gafas	600 €
Cristales de gafas	600 €
Odontología	600 €
Ortopedia	600 €
Ayudas para estudios	600 €

ANEXO IV

CATEGORÍAS PROFESIONALES Y NIVELES RETRIBUTIVOS

GRUPO	NIVELES
I	10
	9
II	8
	7
	6
III	5
	4
IV	3
	2
V	1

ANEXO V

CLASIFICACIÓN POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

CATEGORÍA	GRUPO
Técnico de Biblioteca	II
Educadora	III
Coordinador Casa de la Cultura	III
Coordinador Deportivo	III
Ayudante Coordinador Deportivo	III
Técnico Especialista Deportivo	III
Administrativo	III
Encargado de Obras y Servicios	III
Técnico Auxiliar Deportivo	III
Monitor Socorrista	III
Oficial de Obras y Servicios	IV
Auxiliar Administrativo	IV
Auxiliar de Biblioteca	IV
Oficial de 2ª Obras y Servicios	IV
Auxiliar de Información y Control	V
Peón de Obras y Servicios	V
Limpiadora	V

ANEXO VI
TABLAS SALARIALES AÑO 2006

CATEGORIA	GRUPO	NIVEL	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL
Técnico de Biblioteca	II	7	1.283,02	17.962,28
Educadora	III	6	1.137,25	15.921,50
Coordinador Casa de Cultura	III	6		
Coordinador Deportivo	III	6	1.262,68	17.677,52
Ayudante Coordinador Deportivo	III	5	1.233,27	17.265,78
Técnico Especialista Deportivo	III	5	1.133,31	15.866,34
Administrativo	III	5	1.233,27	17.265,78
Encargado de Obras y Servicios	III	5	1.187,82	16.629,48
Técnico Auxiliar Deportivo	III	5	1.133,31	15.866,34
Monitor Socorrista	III	4	1.118,27	15.655,78
Oficial de Obras y Servicios	IV	3	1.099,80	15.397,20
Auxiliar Administrativo	IV	3	1.094,47	15.322,58
Auxiliar de Biblioteca	IV	3		
Oficial de 2ª Obras y Servicios	V	2	982,94	13.761,16
Auxiliar de Información y Control	V	2	983,30	13.766,20
Peón de Obras y Servicios	V	1	938,54	13.139,56
Limpiadora (1/2 jornada)	V	1	520,33	7.284,62

ANEXO VII
ROPA DE TRABAJO

Personal de limpieza:

- 1 par de batas.
- 1 par de zapatillas (zuecos).
- 2 mascarillas.

Personal de servicio de mantenimiento:

- 2 monos de invierno (o pantalón y chaqueta).
- 2 monos de verano (o pantalón y chaqueta).
- 1 par de botas de agua.
- 1 par de zapatos de verano.
- 1 par de botas de invierno.
- 2 pares de guantes de material.
- 1 traje de agua completo.
- 1 toalla.
- 1 anorak de invierno.
- 2 camisetas de verano.
- 1 chaleco refractario.

Personal de polideportivo y piscina cubierta:

- 1 chandal.
- 1 sudadera.
- 2 polos.
- 1 chaleco.
- 2 monos.
- 1 botas de agua.
- 2 juegos de guantes.
- 1 toalla.

El personal al que se le haga entrega de ropa de trabajo será responsable de la misma. El vestuario se renovará de forma anual, exceptuando el anorak y el traje de agua que será bianual. El resto del equipamiento será para todo el año, en caso de ser necesaria su reposición se estudiarán las causas.

El equipamiento completo será entregado durante el primer mes del año natural.

ANEXO VIII

Productividad: Para el personal que el alcalde o el concejal-delegado determine por realizar trabajos de carácter puntual (fiestas patronales, romería, cabalgata, entierros, etcétera).

Responsabilidad: Para el personal que designe el alcalde o el concejal-delegado.

Transporte: Para el personal que lo tiene ya establecido por convenios con organismos autónomos.

Irregularidad horaria: Para el personal cuya jornada es irregular o rotativa.

(03/1.194/07)

Consejería de Empleo y Mujer

Notificación trámite de resolución.

Don Javier Vallejo Santamaría, Director General de Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el número 4 del artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común

(“Boletín Oficial del Estado” del 27), modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero (“Boletín Oficial del Estado” del 14), hace saber a los interesados abajo relacionados que se han dictado resoluciones sancionadoras en los expedientes que se señalan, referenciándose el nombre o razón social, NIF o CIF, domicilio del interesado que obre en el expediente, número del expediente e importe de la sanción, por entender esta Dirección General que la publicación íntegra de la Resolución lesiona los derechos o intereses legítimos de dichos titulares, de conformidad con lo previsto en el artículo 61 del referido texto legal. El importe de las sanciones puede hacerse efectivo y dentro de los plazos señalados en el artículo 62.2 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, mediante ingreso directo en la cuenta restringida número 6000517084, Comunidad de Madrid, Dirección General de Trabajo, abierta en la oficina 1183 de “Caja Madrid”, haciendo referencia al número de expediente reseñado, al nombre de la empresa y al concepto (sanciones).

Contra dichas Resoluciones, que no son firmes en vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante el excelentísimo señor Consejero de Empleo y Mujer, en el plazo de un mes, computándose de fecha a fecha y contándose a partir del día siguiente de esta notificación, conforme a lo previsto en los artículos 48.2, 107 y 114 de la citada Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en relación con el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (“Boletín Oficial del Estado” del 8), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, teniendo a su disposición el expediente de referencia dentro del citado plazo en la Sección de Sanciones, calle Princesa, número 5. De no hacerse efectivo el importe de la sanción ni interponerse el recurso pertinente, se instará su cobro por la vía ejecutiva de apremio, con los recargos correspondientes.

Infractor. — Último domicilio. — Acta. — Importe

B-83457143, Obras Newhall, Sociedad Limitada. — Calle Las Marismas, número 11, 28038 Madrid. — 01828/2006. — 3.005,08 euros.

B-83712547, Constrular Norte, Sociedad Limitada Unipersonal. — Calle Mayor, número 35, 28180 Torrelaguna (Madrid). — 01858/2006. — 1.502,54 euros.

14895871-M, Ángel Moreno Barroso. — Urbanización “Princialba”, bloque 5, segundo D, 28400 Collado Villalba (Madrid). — 02107/2006. — 1.502,54 euros.

B-83448167, Construcciones y Obras Magenta, Sociedad Limitada. — Avenida Reina Victoria, número 39, tercero C, 28003 Madrid. — 02163/2006. — 7.000 euros.

B-B-84091149, Estructuras Belmarsa, Sociedad Limitada. — Avenida de los Andes, número 2, 28945 Fuenlabrada (Madrid). — 02407/2006. — 1.502,54 euros.

B-83916502, José Ignacio Sanz, Arquitectura Técnica y Construcciones. — Calle Erillas, número 9, tercero E, 28220 Majadahonda (Madrid). — 02533/2006. — 2.800 euros.

B-82577891, Deltabuild, Sociedad Limitada. — Avenida de la Mancha, número 46, 28915 Leganés (Madrid). — 02738/2006. — 1.503 euros.

ST-0027404, comunidad de propietarios de avenida de Madrid, número 43. — Avenida Madrid, número 43, 28750 San Agustín del Guadalix (Madrid). — 03079/2006. — 300,52 euros.

B-81890014, Magic Home, Sociedad Limitada. — Calle Real, número 30 bis, 28550 Tielmes (Madrid). — 03081/2006. — 1.503 euros.

X-3883442-F, Livio Antoliano Jiménez Alverca. — Calle Peña Gorbea, número 29, segundo B, 28053 Madrid. — 03390/2006. — 1.502,54 euros.

B-83457010, Gestión Sinérgica de Servicios, Sociedad Limitada. — Carretera de Villaverde a Vallecas, número 29, primero, 28041 Madrid. — 03460/2006. — 300,52 euros.

B-82986647, Carpintier Estructuras, Sociedad Limitada. — Calle Nicolasa Gómez, número 91, 28022 Madrid. — 03486/2006. — 3.005,08 euros.

A-79261111, Management y Explotaciones Turísticas, Sociedad Anónima. — Avenida General Perón, número 40, local 13, 28020 Madrid. — 03955/2006. — 3.005,06 euros.