

GRUPO PROFESIONAL II				
JEFE DE SECCION	1.074,09	13,35	89,94	18.335,06
VENDEDOR	1.048,47	13,35	89,94	17.925,04
OFICIAL 1º ESPECIALISTA	1.037,13	13,35	89,94	17.743,59

GRUPO PROFESIONAL III				
OFICIAL 1º TALLER/RECEP.	1.013,53	13,35	89,94	17.366,04
OFICIAL 1º ADMTVO	1.077,78	13,35	89,94	18.394,06
DEPENDIENTE MAYOR	1.024,16	13,35	89,94	17.536,11

GRUPO PROFESIONAL IV				
OFICIAL 2º TALLER/RECEP.	926,02	13,35	89,94	15.965,89
OFICIAL 2º ADMTVO	1.048,47	13,35	89,94	17.925,04
DEPENDIENTE	995,21	13,35	89,94	17.072,86

GRUPO PROFESIONAL V				
OFICIAL 3º TALLER/RECEP.	855,23	13,35	89,94	14.833,22
AUXILIAR ADMTVO	970,54	13,35	89,94	16.678,16
AYUDANTE DEPENDIENTE	859,41	13,35	89,94	14.900,13
MOZO	847,46	13,35	89,94	14.708,97
SUBALTERNO	847,46	13,35	89,94	14.708,97

(03/10.949/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 1 de abril de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Torremocha del Jarama (personal laboral) (código número 2814802).

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Torremocha del Jarama (personal laboral), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 2 de julio de 2008; 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 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 1 de abril de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TORREMOCHA DE JARAMA

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Art. 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 Torremocha de Jarama.

Art. 2 ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

El presente convenio regula las condiciones económicas y de empleo de los trabajadores laborales que presten servicios retribuidos por cuenta ajena y pertenezcan a la plantilla del Ayuntamiento de Torremocha de Jarama.

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 Torremocha de Jarama por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.

Art. 3 ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL

Las normas contenidas en el presente Convenio colectivo, serán de aplicación a todos los trabajadores del Ayuntamiento de Torremocha de Jarama 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 01 de mayo de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2009.

El presente convenio entrará en vigor desde el momento de la firma de las partes, y sus efectos económicos lo serán a partir del 1 de enero de 2008. Si la aprobación del convenio fuera posterior a dicha fecha, se aplicará los efectos económicos con carácter retroactivo.

La revisión salarial será la pactada en la negociación, salvo que la revisión prevista en el Acuerdo Marco Regional supere dicho pacto, en cuyo caso la revisión salarial para los empleados públicos del Ayuntamiento de Torremocha de Jarama será la pactada en el Acuerdo Marco Regional. Todo ello sin menoscabo del cumplimiento de los límites fijados para cada año en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

El presente convenio podrá ser denunciado por escrito por alguna de las partes firmantes. No obstante, será de aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro convenio que lo sustituya, tanto en sus cláusulas normativas como en sus cláusulas obligacionales.

Si ninguna de las partes hiciera uso de la facultad de revisar el Convenio, este se entenderá prorrogado por años naturales, pudiendo denunciarse el último trimestre de cada prórroga.

Art. 5 INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica será considerado global y conjuntamente. (Se considerará texto global del Convenio, el articulado, disposiciones anexas y tablas salariales, así como las posibles modificaciones pactadas en la Comisión Paritaria).

Art. 6 GARANTÍA PERSONAL

En lo regulado en este Convenio y sin que se contradiga el contenido del mismo, se respetarán las situaciones formales que no supongan reconocimiento de privilegios.

CAPÍTULO II ÓRGANOS DE VIGILANCIA

Art. 7 COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACIÓN Y DESARROLLO DEL CONVENIO

Se constituirá una Comisión de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del Convenio formada por tantos representantes del Ayuntamiento como representantes de los trabajadores (delegado/a de personal).

Art. 8 FUNCIONES

Son funciones de la Comisión Paritaria:

- Interpretación de aquellos puntos del Convenio en que sea necesaria una mayor explicación o concreción
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- Control en el cumplimiento de los plazos marcados
- Conciliación facultativa en los problemas colectivos
- Todas aquellas otras tareas que le encomienda el presente Convenio.
- Así mismo, la Comisión Paritaria entenderá de los asuntos relacionados con Empleo, Salud laboral, Formación y Reciclaje y Acción Social.

Tanto los órganos de la Corporación como todos los trabajadores, están obligados a cooperar con los miembros de la Comisión.

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

Los acuerdos adoptados por la Comisión de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo, obligarán a las partes en los mismos términos que el presente convenio y serán recogidos en un acta e incluidos en este como Anexos.

Art. 9 RÉGIMEN DE SESIONES Y ACUERDOS

La Comisión Paritaria se reunirá una vez cada tres meses, con carácter ordinario, y con carácter extraordinario siempre que sea convocada con 72 horas de antelación. Cuando exista un motivo urgente podrá convocarse con tan solo 24 horas de antelación.

La convocatoria la realizará el Presidente, a petición de cualquiera de las partes. El Presidente será el Alcalde o persona en quien delegue, y nombrará un Secretario de la Comisión que levantará acta de las sesiones, debiéndose aprobar la misma al inicio de la siguiente sesión.

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 este con diez días de antelación a la fecha de la misma. En otro caso serán incluidos en el de la siguiente convocatoria.

Art. 10 PUBLICIDAD Y OBLIGATORIEDAD DE ACUERDOS

Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria que supongan interpretación o modificación de tenor literal del Convenio, deberán ser publicados en el tablón de anuncios que al efecto se determine, al objeto de que sea conocido por toda la plantilla de trabajadores. Los acuerdos así adoptados se considerarán desde la fecha de su adopción anexos al Convenio, y formarán parte del mismo.

CAPÍTULO III TIEMPO DE TRABAJO

Todo el personal laboral dispondrá de cinco días laborales de libre disposición, que se deberán pedir con una anticipación de 72 horas y disfrutarse de acuerdo con la empresa, siempre y cuando se ajuste a necesidades del servicio

Dichos días pueden ser disfrutados de forma continuada o partida a conveniencia del trabajador, siempre antes del 31 de diciembre de cada año. Dichos días, no pueden ser acumulables a vacaciones o a puentes.

Art. 12 JORNADA LABORAL

Con carácter general en todos los centros de trabajo indicados en este convenio, la jornada laboral semanal será de treinta y cinco horas semanales.

Durante las fiestas patronales y otros eventos promovidos por el Ayuntamiento, los servicios que lo requieran permanecerán abiertos y se establecerá un calendario de trabajos para los servicios imprescindibles.

Art. 13 HORARIOS

Los distintos horarios para cada servicio se establecerán oportunamente en función de las necesidades del servicio.

Dependiendo de las necesidades del servicio se tenderá a jornada continuada para todo el personal.

En los calendarios laborales se podrá establecer un horario flexible, siempre que las necesidades del servicio lo permitan

Durante la jornada, los trabajadores con jornada completa, tendrán derecho a una pausa diaria de 30 minutos.

Art. 14 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.

Art. 15 VACACIONES

- Las vacaciones anuales retribuidas serán de 22 días laborables o 30 días naturales y no se fraccionarán por períodos inferiores a siete días, excepto el día o los dos de ellos restantes de la fracción. Se disfrutarán a petición del trabajador, durante todo el año. El calendario de vacaciones quedará establecido antes del 15 de Mayo, si bien se ajustará a las especificidades que puedan presentarse.
- Los trabajadores vinculados a este convenio disfrutarán 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 anuales no podrán ser compensadas en metálico.
- En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro se tendrá derecho al incremento del período vacacional en los siguientes términos:

ANOS DE SERVICIO	DIAS
15	1
20	2
25	3
30 ó más años	4

CAPÍTULO IV**PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS****Art. 16 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 grave de un familiar hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad (exista o no formalización de la pareja), tres días. Por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar de tercer grado de consanguinidad o afinidad (exista o no formalización de la pareja), un día. Se añadirán dos días más si es fuera de la provincia de Madrid y otros dos días si el hecho se produce fuera de la Península. Estos días serán ampliables, previa solicitud del trabajador, descontándose de las vacaciones.
 - Los grados de consanguinidad y afinidad son:
 - 1º grado de consanguinidad: padres e hijos y cónyuge o pareja
 - 2º grado de consanguinidad: abuelos, nietos y hermanos
 - 1º grado de afinidad: suegros, yernos y nueras
 - 2º grado de afinidad: cuñados
 - 3º grado consanguinidad: tíos y sobrinos
- Por matrimonio o convivencia legítimamente reconocida, 15 días naturales.
- En el caso de paternidad, por nacimiento de un hijo o adopción legal reconocida, 2 días. Cuando con motivo del nacimiento el trabajador necesite hacer, un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.
- Por matrimonio de familiares hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día si es Madrid o provincia, tres días si es fuera de la provincia y cinco días si es fuera de la Península.
- El/ la trabajador/a tendrá derecho a una pausa de una hora diaria de trabajo que podrá dividirse en dos partes de media hora, cuando la destina a la lactancia de un hijo menor de doce meses, pudiendo sustituir este derecho con una reducción de la jornada laboral de media hora, con el mismo fin. En caso de parto múltiple, este permiso será de una hora y media diaria que podrá dividirse en dos partes de 45 minutos, o reducción de jornada de cuarenta y cinco minutos.
- La trabajadora municipal tendrá derecho, según la normativa vigente en el Estatuto de los Trabajadores, a una licencia por gestación y alumbramiento de 122 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, excepto el período marcado legalmente como obligatorio de descanso por maternidad para la mujer. A la trabajadora en estado de gestación se le reconoce el derecho a ser cambiada de puesto de trabajo cuando la permanencia en el suyo pudiera influir negativamente en su salud o en la del feto.
- 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.
- En el supuesto de adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta 6 años, se tendrá derecho a una licencia de 122 días naturales de duración, que se ampliará en dos semanas más en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo a partir del segundo y que podrán disfrutar la madre o padre adoptivos en la proporción que consideren conveniente y nunca de forma simultánea en caso de que ambos trabajen en el Ayuntamiento. No se tendrá en cuenta la edad máxima de 6 años en caso de que el adoptado o acogido sea discapacitado o minusválido o que por circunstancias personales o provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción familiar, acreditado por los servicios sociales competentes
- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica 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.
- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de los deberes inexcusables de carácter público, conforme a la legislación vigente (Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo).
- Dos días naturales por traslado de domicilio habitual, si es fuera de la localidad del puesto de trabajo y uno si es en la misma localidad, 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 profesional, durante los días de celebración y con justificación documental de la asistencia a los mismos, con indicación del comienzo y finalización.
- Para asistencia a cursos profesionales y/o jornadas técnicas relacionados con la promoción y reciclajes del trabajador/a, que sean convocados por el Ayuntamiento de Torremocha de Jarama u otro organismo público.
- Para asistencia a Congresos o reuniones sindicales, los trabajadores elegidos por los mecanismos establecidos por las organizaciones sindicales correspondientes, con representación en el Ayuntamiento.

Art. 17 LICENCIAS CON SUELDO PARCIAL Y SIN SUELDO

- Todo trabajador/a que lleve un mínimo de 3 años de servicio, tendrá derecho, por causa justificada, a una licencia sin retribución por un plazo no superior a 6 meses. En este tiempo, no se cotizará a la Seguridad Social, ni será computable a efectos de antigüedad.
- Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años, anciano o disminuido físico o psíquico, que no desempeñen ninguna otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada de duración, como mínimo de 1/8 de la jornada diaria y, como máximo, la mitad de la duración de la jornada. Este derecho solo podrá ejercitarse, previa justificación documentada, una persona.

- Podrá solicitar la reducción 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. Los trabajadores que hagan uso de este derecho se verán incurso en incompatibilidad para desempeñar otra actividad remunerada durante la franja horaria en que han solicitado la reducción de la jornada.

- Podrán solicitar reducción de jornada los/as trabajadores del Ayuntamiento de Torremocha de Jarama, incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio que sean víctimas de violencia de género, para hacer efectivas su protección o su derecho a la asistencia social integral.

En ambos casos, las licencias se concederán por un período de tres meses completos, ampliables, previa solicitud del trabajador y valoración de las circunstancias.

Art. 18 EXCEDENCIAS CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

- Por cuidado de hijos menores de 3 años todos los trabajadores tendrán derecho a una excedencia por tiempo no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, a contar de la fecha de nacimiento de éste. Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en el Ayuntamiento, solamente uno de ellos podrá ejercer este derecho. No será necesario que el trabajador agote el tiempo de excedencia para reincorporarse cuando, por motivos personales acreditados, así lo requiera. En este supuesto, el Ayuntamiento procederá a reincorporar al trabajador en un plazo no superior a dos meses. Igual derecho se concederá en los supuestos de adopción y acogimiento, desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. El período que el trabajador permanezca en este tipo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación será convocado si así lo solicita. La reincorporación se realizará de forma automática, concluido el plazo, y se producirá en el mismo turno y centro de trabajo. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

- Para el cuidado de familiares, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia por tiempo no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (esté o no formalizada la pareja), que por razones de edad, accidente o enfermedad grave no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. No será necesario que el trabajador agote el tiempo de excedencia para reincorporarse cuando, por motivos personales acreditados, así lo requiera. En este supuesto, el Ayuntamiento procederá a reincorporar al trabajador en un plazo no superior a dos meses. El período que el trabajador permanezca en este tipo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación será convocado si así lo solicita. La reincorporación se realizará de forma automática, concluido el plazo, y se producirá en el mismo turno y centro de trabajo. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.
- Los/as trabajadores/as víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, a un período de excedencia por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad de su derecho de protección requiriese la continuidad de este período de excedencia.

Art. 19 EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

- Los trabajadores fijos, con una antigüedad mínima de un año en el Ayuntamiento, podrán solicitar, con una antelación mínima de 15 días a la fecha de inicio propuesta, excedencia voluntaria por tiempo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. En ningún caso el trabajador podrá acogerse a otra excedencia voluntaria hasta que haya cubierto un período efectivo de dos años de servicio efectivo. El reingreso podrá obtenerse, previa solicitud del interesado con un período mínimo de preaviso de un mes, por adscripción provisional a un puesto vacante de su categoría o a un inferior si así lo solicitase. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar categoría a la suya que se produjeran en la empresa. Si se produjesen vacantes en un puesto de su categoría y el trabajador que haya finalizado el período de excedencia, se negase al reingreso, en un plazo de tres meses, se declarará extinguido el contrato de trabajo.

**CAPÍTULO V
RETRIBUCIONES****Art. 20 SALARIOS**

- Para el año 2008, el salario base vigente son los que figuran en el ANEXO II, según Áreas de actividad, Grupo y Categoría que se especifican. Para los demás años de vigencia de este Convenio se aplicará el incremento que, con carácter general establezcan los presupuestos del Ayuntamiento de Torremocha de Jarama, con arreglo a lo establecido en los Presupuestos Generales del Estado. La totalidad de las retribuciones de los trabajadores será:
 - Salario base.
 - Complementos (Anexo II)
 - o Personales: Antigüedad.
 - o Por cantidad de trabajo: Irregularidad horaria, transporte, plus de actividad, horas extraordinarias y complemento compensatorio de domingos y festivos

Art. 21 ANTIGÜEDAD

Se fija cada trienio para todo el personal del Ayuntamiento en con arreglo al 2% del salario base mensual, siempre y cuando la cuantía resultante no supere la establecida en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, en cuyo caso se atenderá a lo dispuesto en las mismas que determinarán la cuantía máxima en cada caso.

Art. 22 PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias completas, que aunque tengan devengo anual, les serán entregadas en los meses de junio y diciembre. Los trabajadores que no trabajen la totalidad del año, se les abonará la paga prorrateada por el tiempo efectivo de trabajo.

Art. 23 UTILIZACIÓN DEL VEHÍCULO PROPIO

Todo trabajador que por necesidades del servicio tenga que desplazarse, dispondrá de un vehículo adecuado que la Corporación pondrá a su servicio.

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.

Art. 24 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. En caso de que las necesidades del servicio no lo permitan se liquidará mediante compensación económica equivalente al valor de hora de trabajo cuando las condiciones de trabajo así lo permitan, y pactado entre las partes.

Art. 25 INCAPACIDAD TEMPORAL

En los supuestos de incapacidad temporal, el personal recibirá:

- En el caso de trabajadores con dos o más años de antigüedad en la empresa: el 90% de la totalidad de percepciones entre el primer y el trigésimo día y el 100% a partir del siguiente y hasta finalizar el período de i.t., en caso de enfermedad común; en caso de accidente laboral el trabajador percibirá el 100% de la

totalidad de las percepciones desde el primer día y hasta que acabe la i.t., 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 2007 y salvo casos de negligencia manifiesta.

- En el caso de trabajadores con menos de dos años de antigüedad en la empresa: el 75% de la totalidad de percepciones entre el primer y el trigésimo día y el 90% a partir del siguiente y hasta finalizar el periodo de i.t., en caso de enfermedad común; en caso de accidente laboral el trabajador percibirá el 100% de la totalidad de las percepciones desde el primer día y hasta que acabe la i.t., 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 2007 y salvo casos de negligencia manifiesta.

Los trabajadores que no hayan cumplido el periodo 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 60% de su salario ordinario con cargo de la empresa.

Art. 26 GRATIFICACIONES POR TRABAJOS REALIZADOS FUERA DE 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 prioritariamente en tiempo libre, o en su defecto económicamente según el siguiente porcentaje:

- 1,50 horas por cada hora trabajada normal diurna
- 2,00 horas por cada hora trabajada en domingo y festivo diurna
- 2,25 horas por cada hora trabajada nocturna (entre las 23 y las 07 horas)
- 2,50 horas por cada hora trabajada nocturna en domingo y festivo

Base de Cálculo= salario anual/jornada efectiva anual

Art. 27 DIETAS

Si por necesidad del servicio los trabajadores tuvieran que prolongar su jornada laboral (tanto en la propia localidad como fuera de la misma), el Ayuntamiento le abonará los gastos producidos de la siguiente manera, previa presentación de factura correspondiente:

- Comida hasta un máximo de 12 euros
- Media dieta hasta un máximo de 25 euros
- Dieta completa hasta un máximo de 50 euros
- Dieta por pernoctación hasta un máximo de 100 €.

CAPÍTULO VI DERECHOS SOCIALES

Art. 28 PRÉSTAMOS

Se podrán solicitar préstamos por cuantía de dos meses de salario global, que será devuelto en 14 mensualidades, para lo que será necesario acreditar una antigüedad mínima de 12 meses en la empresa.

La Comisión Paritaria estudiará los casos especiales que por razones sociales excedan en cuantía o periodo de amortización a los anteriores.

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

Art. 29 ANTICIPOS

Se concederán anticipos de hasta 300 euros, uno al mes sobre salario devengado, que será descontado en la primera nómina que sea posible.

Art. 30 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. 31 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 causas no imputables al conductor, el Ayuntamiento estará obligado a adecuarlos a otro puesto de trabajo mientras dure esta eventualidad, sin que ello suponga merma de sus percepciones económicas básicas.

Art. 32 ACUERDO BANCO CONCESION DE CREDITOS.

Los representantes del Ayuntamiento negociarán con Cajas de Ahorros, entidades bancarias u otras entidades financieras, la concesión de créditos personales y créditos de vivienda a un tipo bajo de interés para los trabajadores municipales en activo que tengan domiciliada su nómina en dicha entidad.

CAPÍTULO VII SALUD LABORAL, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 33 SALUD LABORAL

Se estará a lo dispuesto en:

- Ley 31/95 de 8 de Noviembre de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10.11.1995).
- Real Decreto 39/97 de 17 de Enero que regula el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 34 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. 35 ROPA DE TRABAJO

El Ayuntamiento facilitará la ropa de trabajo necesaria al personal con derecho a ella, que fijará la Comisión Paritaria en función de las necesidades de las áreas de actividad. La ropa de trabajo sólo 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.

CAPÍTULO VIII EMPLEO Y FORMACIÓN

Art. 36 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 y permanente y que se contrata por razones transitorias, circunstanciales y excepcionales.

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

Art. 37 GRUPOS DE CLASIFICACIÓN Y CATEGORÍAS

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

- **GRUPO I, TITULADO SUPERIOR,** trabajadores con titulación universitaria superior, siendo el contenido general de la prestación complejo y especializado
- **GRUPO II, TITULADO MEDIO,** trabajadores con titulación universitaria de grado medio, siendo el contenido general de la prestación complejo y especializado técnicamente.
- **GRUPO III, TECNICO SUPERIOR,** trabajadores a los que se les haya requerido titulación de BUP, Formación profesional de 2º 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, TECNICO MEDIO, CONDUCTOR,** trabajadores a los que se les haya requerido titulación de Formación profesional de 1er. Grado, Graduado Escolar o titulación oficial equivalente, así como aquellas otras cuya prestación exija estar en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes con la formación profesional exigida.
- **GRUPO V, AUXILIAR, PEON,** 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.

Los grupos I y II anteriores se dividirán en dos categorías especialista y no especialista, en función de la exigencia de una especialización o responsabilidad complementaria, adquirida bien mediante título académico, cursos complementarios de formación o experiencia acreditados.

Art. 38 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 formalizará 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.

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

- 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. 39 SISTEMAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

1º Turno de traslados

Podrán 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.

2º 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.

3º 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.

4º 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 I. T.

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. 40 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 art. 39 del Estatuto de los Trabajadores).

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inmediatamente inferior durante un período superior a quince días, (teniendo en cuenta, además) lo establecido en el art. 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 5 días continuados.

Art. 41 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. 42 FORMACIÓN

La Corporación 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. 43 PROMOCIÓN PROFESIONAL

Cuando un trabajador quiera realizar estudios, 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 IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 45.- 1.- La imposición de sanciones por faltas muy graves, salvo las derivadas de falta de asistencia y puntualidad, requerirá la realización de un expediente disciplinario cuyo procedimiento, tramitación y término es el siguiente:

a.- Como trámite con carácter previo a la incoación del expediente disciplinario, podrá establecerse una fase de diligencias previas informativas, por un periodo máximo de 10 días naturales. Este trámite será acordado cuando la Administración tenga conocimiento de los hechos presuntamente susceptibles de ser sancionados e interrumpirá los plazos legales de prescripción de faltas e infracciones. La iniciación de esta fase será acordada por el responsable del servicio, quien designará a la persona encargada de llevarlas a cabo.

En el plazo de 5 días hábiles desde la finalización de la fase de diligencias previas, en su caso, se acordará la incoación del expediente disciplinario, por el Alcalde-Presidente de la Corporación.

b) En el plazo de cinco días hábiles, el instructor propondrá al Alcalde-Presidente de la Corporación el archivo de las actuaciones o procederá a la elaboración de un pliego de cargos, notificándose al interesado y al representante de los trabajadores.

c) Recibido el pliego de cargos por el interesado, dispondrá de un plazo de cinco días hábiles para presentar pliego de descargos con las alegaciones que estime pertinentes.

d) Transcurrido el plazo anterior, el instructor elaborará en 5 días hábiles propuesta de resolución, de la que dará traslado al representante de los trabajadores, así como al alcalde presidente de la corporación para que resuelva en el plazo de 5 días hábiles.

De esta resolución se dará cuenta al trabajador y representante de los trabajadores.

e) La omisión del procedimiento descrito determinará la nulidad del expediente.

f) De la propuesta de resolución y sanción si procediera, se dará traslado a la Comisión Paritaria a los meros efectos informativos.

2.- Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

- La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general
- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo
- La presentación extemporánea de partes de alta, baja y confirmación pasadas 24 horas desde su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- De tres a cinco faltas de puntualidad al mes en la entrada o salida del trabajo.
- Falta de asistencia injustificada durante un día al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo, por causa de fuerza mayor.

b) Serán faltas graves las siguientes:

- La indisciplina o desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a, b y c del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.
- La desconsideración con el público y compañeros en el desempeño de las tareas encomendadas.
- La presentación extemporánea de partes de alta, baja y confirmación pasados tres días desde su expedición a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- El abandono del puesto de trabajo durante la jornada laboral sin causa justificada.
- La falta de asistencia al trabajo por tiempo superior a dos días en un mes a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo, por causa de fuerza mayor.
- La simulación de enfermedad o accidente que acarreen incapacidad temporal, por tiempo inferior a tres días. Se entenderá que existe falta, en todo caso, cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Así mismo se entenderá incluido en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- La colaboración o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.
- Más de cinco faltas de puntualidad e un mes en la entrada o salida del trabajo.
- La reiteración en la comisión de faltas leves, salvo las de puntualidad, inferiores a cinco faltas leves en un plazo de seis meses aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre y aunque hubieran sido sancionadas.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado, durante un tiempo inferior a dos meses.
- La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.

- La utilización personal de bienes del Ayuntamiento para uso propio.
- La compra de bienes de cualquier tipo sin la debida autorización.
- 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.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

- El fraude de lealtad y abuso de confianza en las gestiones y funciones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito.
- Más de tres falta de asistencia al mes no justificadas en un mes a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo, por causa de fuerza mayor.
- La indisciplina y desobediencia de carácter grave
- Los malos tratos de palabra u obra con los trabajadores, compañeros y público.
- El abandono continuado por más de una jornada diaria del puesto de trabajo sin causa justificada.
- La condena firme por delito doloso.
- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.
- El falseamiento y ocultamiento voluntario de los datos del servicio de manera que cause perjuicio al Ayuntamiento.
- La simulación de enfermedad o accidente que acarreen incapacidad temporal, por tiempo superior a tres días. Se entenderá que existe falta, en todo caso, cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Así mismo se entenderá incluido en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- La reiteración en la comisión de faltas graves aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre aunque hayan sido sancionadas, salvo las de puntualidad.
- El ejercicio de actividades privadas o públicas sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad, al órgano competente para su concesión.
- 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.
- 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.
- La violación de la neutralidad o independencia política utilizando las facultades atribuidas para influir en periodos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
- La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio de derecho de huelga.
- Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- El incumplimiento de los servicios mínimos establecidos en caso de huelga.
- La desobediencia que cause perjuicios al Ayuntamiento.
- El acoso sexual definido en el Código Penal, artículo 184.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado, durante un tiempo superior a dos meses.
- El acoso moral ejercido sobre compañeros o subordinados.

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días

- b) Por faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.
 - Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un periodo de un año.
- c) Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a seis meses.
 - Inhabilitación para el ascenso por un periodo de hasta un máximo de dos años
 - Despido
- 4.- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que el Ayuntamiento tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso.
- 5.- La cancelación del expediente de faltas y sanciones se producirá a los tres meses para las faltas leves, al año para las graves y a los dos años para las muy graves.

6.- Los trabajadores con contrato laboral temporal que hubiesen sido sancionados con despido disciplinario no podrán ser sujetos de nuevos contratos.

**ANEXO I
HORARIO DE TRABAJO**

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

Personal de la Casa de Niños
El calendario y horario se ajustará a lo dispuesto por la Comunidad de Madrid.
Educadores/as: Treinta y cinco horas semanales, de lunes a viernes

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).
Así mismo las vacaciones de verano serán en el mes de agosto, periodo en el que permanece cerrado este servicio. Los/as trabajadores/as de este servicio que en el desarrollo del mismo y por razones técnicas que así lo aconsejen deban prestar apoyo de comedor tendrán derecho al servicio de comida.

TABLAS SALARIALES AYUNTAMIENTO TORREMOCHA DE JARAMA AÑO 2008

GRUPO	CATEGORIA	NIVEL	PUESTO	SALARIO 2008 MES	SALARIO 2008 AÑO
GRUPO I	TITULADO SUPERIOR	1	TITULADO SUPERIOR ESPECIALISTA	2.340,00 €	32.760,00 €
		2	TITULADO SUPERIOR	2.099,70 €	29.395,80 €
		3	TITULADO SUPERIOR	1.805,26 €	25.273,65 €
		4	TITULADO SUPERIOR	1.762,53 €	24.675,36 €
		5	TITULADO SUPERIOR	1.679,89 €	23.518,44 €
		6	TITULADO SUPERIOR	1.061,83 €	14.865,58 €
GRUPO II	TITULADO MEDIO	1	TITULADO MEDIO ESPECIALISTA	1.996,70 €	27.953,75 €
		2	TITULADO MEDIO	1.704,97 €	23.869,57 €
		3	TITULADO MEDIO	1.609,31 €	22.530,38 €
		4	TITULADO MEDIO	1.504,38 €	21.061,28 €
		5	TITULADO MEDIO	1.381,17 €	19.336,35 €
		6	TITULADO MEDIO	1.025,88 €	14.362,32 €
GRUPO III	TECNICO SUPERIOR	1	ENCARGADO O JEFE ADMINISTRATIVO	1.469,19 €	20.568,69 €
		2	SUBALTERNO	1.431,70 €	20.043,80 €
		3	TECNICO SUPERIOR ESPECIALISTA	1.307,67 €	18.307,34 €
		4	TECNICO SUPERIOR	1.226,34 €	17.168,74 €
		5	TECNICO SUPERIOR	1.201,07 €	16.815,02 €
		6	TECNICO SUPERIOR	1.015,20 €	14.212,80 €
GRUPO IV	TECNICO MEDIO	1	OFICIAL DE PRIMERA	1.203,50 €	16.849,05 €
		2	OFICIAL DE SEGUNDA	1.116,56 €	15.631,86 €
		3	CONDUCTOR	1.078,14 €	15.093,99 €
		4	AUXILIAR ESPECIALISTA	995,28 €	13.933,90 €
		5	AUXILIAR	937,22 €	13.121,08 €
		6	ORDENANZA o AYUDANTE NO TITULADO O PERSONAL NO CUALIFICADO	900,00 €	12.600,00 €

GRUPO	CATEGORIA	NIVEL	PUESTO	SALARIO 2008 MES	SALARIO 2008 AÑO
GRUPO V		1	PEON ESPECIALISTA	1.030,00 €	14.420,00 €
		2	PEON	1.002,92 €	14.040,90 €
		3	PEON	980,67 €	13.729,43 €
		4	PEON	957,90 €	13.410,60 €
		5	PEON	937,22 €	13.121,05 €
		6	PEON APRENDIZ	824,00 €	11.536,00 €

ANEXO II

TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES AYUNTAMIENTO TORREMOCHA DE JARAMA AÑO 2009

GRUPO	CATEGORIA	NIVEL	PUESTO	SALARIO 2009 MES	SALARIO 2009 AÑO
GRUPO I	TITULADO SUPERIOR	1	TITULADO SUPERIOR ESPECIALISTA	2.410,20 €	33.742,80 €
		2	TITULADO SUPERIOR	2.162,69 €	30.277,67 €
		3	TITULADO SUPERIOR	1.859,42 €	26.031,85 €
		4	TITULADO SUPERIOR	1.815,40 €	25.415,62 €
		5	TITULADO SUPERIOR	1.730,29 €	24.224,00 €
		6	TITULADO SUPERIOR	1.093,68 €	15.311,55 €
GRUPO II	TITULADO MEDIO	1	TITULADO MEDIO ESPECIALISTA	2.056,60 €	28.792,36 €
		2	TITULADO MEDIO	1.756,12 €	24.585,66 €
		3	TITULADO MEDIO	1.657,59 €	23.206,30 €
		4	TITULADO MEDIO	1.549,51 €	21.693,11 €
		5	TITULADO MEDIO	1.422,60 €	19.916,45 €
		6	TITULADO MEDIO	1.056,66 €	14.793,19 €
GRUPO III	TECNICO SUPERIOR	1	ENCARGADO O JEFE ADMINISTRATIVO	1.513,27 €	21.185,75 €
		2	SUBALTERNO	1.474,65 €	20.645,11 €
		3	TECNICO SUPERIOR ESPECIALISTA	1.346,90 €	18.856,56 €
		4	TECNICO SUPERIOR	1.263,13 €	17.683,80 €
		5	TECNICO SUPERIOR	1.237,10 €	17.319,47 €
		6	TECNICO SUPERIOR	1.045,66 €	14.639,18 €
GRUPO IV	TECNICO MEDIO	1	OFICIAL DE PRIMERA	1.239,61 €	17.354,52 €
		2	OFICIAL DE SEGUNDA	1.150,06 €	16.100,81 €
		3	CONDUCTOR	1.110,49 €	15.546,81 €
		4	AUXILIAR ESPECIALISTA	1.025,14 €	14.351,92 €
		5	AUXILIAR	965,34 €	13.514,71 €
		6	ORDENANZA o AYUDANTE NO TITULADO O PERSONAL NO CUALIFICADO	927,00 €	12.978,00 €

GRUPO	CATEGORIA	NIVEL	PUESTO	SALARIO 2009 MES	SALARIO 2009 AÑO
GRUPO V		1	PEON ESPECIALISTA	1.060,90 €	14.852,60 €
		2	PEON	1.033,01 €	14.462,13 €
		3	PEON	1.010,09 €	14.141,31 €
		4	PEON	986,64 €	13.812,92 €
		5	PEON	965,33 €	13.514,68 €
		6	PEON APRENDIZ	848,72 €	11.882,08 €

(03/12.643/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 1 de abril de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "ISS Facility Services, Sociedad Anónima" (Hospital "Gregorio Marañón") y acta de 12 de marzo de 2009 (código número 2814781).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "ISS Facility Services, Sociedad Anónima" (Hospital "Gregorio Marañón"), así como acta de 12 de marzo de 2009, por la que pactan retribuciones definitivas para 2009, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 5 de junio de 2008; 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 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 1 de abril de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES/AS DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL GREGORIO MARAÑÓN CON LA EMPRESA ISS FACILITY SERVICES, S.A. PARA EL PERIODO 1 DE ENERO DE 2008 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2010

ARTICULO PRELIMINAR

El presente Convenio lo suscriben, de una parte, los miembros del Comité de Empresa representantes legales del personal de limpieza del Hospital "Gregorio Marañón" de Madrid y de otra la representación legal de la empresa ISS FACILITY SERVICES, S.A., actual concesionaria del servicio de limpieza del mencionado centro.

CAPITULO I: NORMAS DE CONFIGURACIÓN DEL CONVENIO

ARTICULO 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL

El presente Convenio tendrá carácter de empresa, para el Centro de Trabajo del Hospital GREGORIO MARAÑÓN.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL

Afectará este Convenio a la Empresa ISS Facility Services, S.A., actual concesionaria del servicio de limpieza del Hospital Gregorio Marañón, así como a las nuevas concesionarias que puedan serlo en un futuro.

En el supuesto de cese de la empresa concesionaria del mencionado servicio, será de aplicación lo establecido en el artículo 24 del vigente convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid.

ARTICULO 3º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores/as de la Empresa o Empresas incluidas en el presente Convenio en los artículos de ámbito de aplicación territorial y funcional.

ARTICULO 4º.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor con efectos retroactivos del día 1 de Enero de 2008, salvo en aquellos artículos en los que expresamente se haya acordado una vigencia diferente y finalizará el 31 de Diciembre de 2010, con independencia de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

ARTÍCULO 5º.- PRORROGA

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse al menos con un mes de antelación a su término o prórroga en curso.

El presente Convenio se prorrogará de año en año por tácita reconducción, si ninguna de las partes lo denunciase con la debida antelación a la fecha fijada o al término de alguna de sus prórrogas. En caso de prórroga, llevará consigo un incremento equivalente al aumento salarial que experimenten los trabajadores/as del grupo E nivel 13 del Instituto Madrileño de Salud (IMSALUD), para el año que se prorroga.

ARTICULO 6º.- COMISIÓN PARITARIA

En el plazo máximo de un mes a contar desde la firma del presente convenio, se creará una Comisión Paritaria constituida por los firmantes del presente acuerdo

La función de la comisión paritaria será la de interpretación y aplicación del texto articulado del convenio.

Composición: La comisión paritaria estará formada por dos vocales de las Organizaciones Sindicales, más dos suplentes de las mismas organizaciones, por la parte empresarial será de dos vocales y dos suplentes.

Las partes podrán ir acompañadas de asesores y designarán un presidente y un secretario que tomará nota de lo tratado y levantará acta.

La comisión paritaria se reunirá cuando alguna de las partes, entendiéndose como tal, cualquier organización sindical o la empresa lo solicite. La convocatoria de la comisión paritaria se efectuará mediante escrito, que se enviará a los miembros con diez días de antelación, donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día de la misma.

Las decisiones habrán de tomarse por mayoría absoluta de los representantes de dicha comisión paritaria. Las decisiones que no sean aprobadas, las partes, podrán solventar las discrepancias que pudieran existir, acudiendo a los Organismos Administrativos o Judiciales correspondientes.

Ambas partes acuerdan someterse al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, para la solución extrajudicial de conflictos.

ARTÍCULO 7º.- EVENTUALES

A los trabajadores/as contratados temporalmente, eventualmente, etc. o cualquiera que sea su modalidad de contrato, se les aplicará íntegramente el presente convenio. No pudiendo existir discriminación ni en lo salarial ni de otra índole con respecto a los trabajadores/as fijos.

Dada las especiales características del servicio que se presta, las partes acuerdan que no se podrán efectuar contratos de aprendizaje para las categorías profesionales incluidas en el Grupo de Personal Obrero.

CAPITULO II: INICIACIÓN, DETERMINACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 8º.- CATEGORÍAS PROFESIONALES

En cuanto a Categorías Profesionales se estará a lo que establece el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de Madrid.

ARTICULO 9º.- PLANTILLAS- CONTRATACION.

A los efectos de lo establecido en el presente artículo, en el supuesto de que exista una jubilación parcial, la persona jubilada parcialmente más su sustituto/a con contrato de relevo, se considerarán como un trabajador/a fijo y a jornada completa.

La empresa deberá confeccionar anualmente dos Censos de trabajadores, al 30 de abril y al 31 de Octubre de cada año. De dichas relaciones se dará copia a los representantes de los trabajadores.