

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2005 (DEFINITIVA), 1 DE ENERO A 30 DE SEPTIEMBRE, DEL PERSONAL DE MECO

Conceptos	Mult	Conductor (jornada completa)		Peón (jornada completa)		Encargado	
		Unidad	importe anual	unidad	importe anual	unidad	importe anual
Salario base	12	708,11	8.497,32	629,72	7.556,64	894,12	10.729,44
T.P.P.	12	141,62	1.699,44	125,96	1.511,52	178,82	2.145,84
Actividad	12	42,33	507,96			40,09	481,08
Incentivos	12	144,87	1.738,44	85,49	1.025,88	186,12	2.233,44
Plus vacaciones partidas	12	6,28	75,36	5,24	62,88	7,75	93,00
P.E. Julio	1	730,07	730,07	634,08	634,08	941,08	941,08
P.E. Navidad	1	730,07	730,07	634,08	634,08	941,08	941,08
P.E. Beneficios	1	364,94	364,94	316,84	316,84	470,63	470,63
Plus Extasalarial	12	103,37	1.240,44	103,37	1.240,44	103,37	1.240,44
TOTAL			15.584,04		12.982,36		19.276,03

OTROS CONCEPTOS PARA EL AÑO 2005 (DEFINITIVA)

Horas extraordinarias	10,25		8,87		12,03
Domingos y festivos sin descanso compensatorio	109,89		94,19		109,89

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2006 (PROVISIONAL)
DE LA EMPRESA "CESPA, SOCIEDAD ANÓNIMA",
EN EL CENTRO DE TRABAJO DE MECO (LV-RSU)

CONCEPTOS	CONDUCTOR	PEON	ENCARGADO
SALARIO BASE	750,10	678,83	919,42
INCENTIVOS	322,64	273,99	605,81
PLUS TTE.	95,05	95,05	95,05
PLUS PENOSO	122,60	111,19	150,65
PAGA DE VERANO	1.001,03	899,20	1.375,05
PAGA DE NAVIDAD	1.001,03	899,20	1.375,05
PAGA DE BENEFICIOS	377,95	342,03	485,97
VACACIONES	1.697,39	1.414,08	2.638,50
TOTAL AÑO 2006	18.271,69	16.304,17	25.354,80

(03/10.744/06)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 4 de abril 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 Valdemorillo (personal laboral) (código número 2809702).

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Valdemorillo (personal laboral), suscrito por la comisión negociadora el día 13 de diciembre de 2004, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 4 de abril de 2006.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO
DE VALDEMORILLO (PERSONAL LABORAL)

PREÁMBULO

La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre el Ayuntamiento de Valdemorillo y la representación de los trabajadores.

Las partes firmantes, en el ámbito de sus competencias, se plantean desde la negociación del presente convenio una apuesta por la mejora de los servicios públicos y sus trabajadores.

Capítulo 1

Disposiciones generales

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

Art. 2. *Ámbito de aplicación*.—Las normas incluidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Valdemorillo, independientemente de su modalidad de contratación.

Los trabajadores contratados por el Ayuntamiento en el seno de aquellos convenios que esta suscribe con el INEM, u otros organismos similares, estarán sujetos a las mismas condiciones que el resto de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio.

En los supuestos en que el Ayuntamiento, a través de conciertos con otros entes de la Administración pública o privada, transfiera servicios a distintos organismos, garantizará, como mínimo, el empleo de todos los trabajadores incluidos en dichos servicios y defenderá las condiciones laborales recogidas en su actual convenio con el Ayuntamiento de Valdemorillo.

Quedan excluidos del presente convenio colectivo:

— El personal de alta dirección, de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadoras y demás normas legales de planificación.

- El personal eventual que desempeñe puestos de confianza o asesoramiento especial.
- El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa administrativa o aquel incluido en los instrumentos excluidos por el artículo 3.1.d) de la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.
- Los profesionales cuya relación con la Administración del Estado se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.

Art. 3. *Ámbito territorial*.—Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todos los trabajadores laborales del Ayuntamiento de Valdemorillo y organismos autónomos, y en todas las dependencias municipales, así como en las actividades desarrolladas que precisen desplazamiento de trabajadores por todo el territorio nacional o internacional.

Art. 4. *Ámbito temporal y denuncia del convenio*.—La duración del presente convenio será del 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007, cuatro años, excepto en los temas que se especifican a continuación, cuya negociación se efectuará anualmente:

- Los incrementos retributivos (revisión salarial).
- Calendario laboral.

Este convenio se aplicará a partir del día siguiente al de su aprobación por la aprobación en Pleno.

El presente convenio se considerará automáticamente denunciado el día 1 de noviembre de 2007, o, anteriormente a esta fecha, por denuncia de cualquiera de las partes firmantes de este convenio.

Denunciado este convenio y hasta tanto se logre acuerdo expreso sobre otro nuevo, se mantendrá en vigor su contenido normativo y obligacional.

En el supuesto que las jurisdicciones laboral o contencioso-administrativa declarase la nulidad de algunas cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio colectivo.

Art. 5. *Legislación aplicable*.—Para lo no previsto en este convenio se estará a lo estipulado en la legislación vigente.

Art. 6. *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e invisible y serán consideradas globalmente para su aplicación práctica.

Art. 7. *Comisión paritaria*.—En el plazo máximo de quince días de la firma del presente convenio se constituirá una comisión paritaria de vigilancia, seguimiento, interpretación y aplicación del mismo, siendo vinculantes sus acuerdos, que obligarán a las partes en los mismo términos que el presente convenio.

La comisión paritaria estará formada por un máximo de tres representantes de cada una de las partes, nombrados por las mismas. Para la discusión de temas específicos podrán ser invitados, en virtud del mayor conocimiento de los temas en concreto de que se traten, otras personas con carácter de asesores.

Para el mejor desempeño de sus funciones, los miembros de la comisión podrán solicitar información tanto oral como escrita, que en ningún caso podrá serles denegada. Los acuerdos adoptados por la comisión paritaria obligarán a las partes en los mismos términos que el presente convenio y serán recogidos en un acta e incluidos en este como Anexo.

Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

La sustitución de cualquiera de los componentes de la comisión será acordada libremente por ambas partes. Los representantes de los trabajadores en esta comisión, podrán recabar toda clase de información relacionada con las materias objetos de este acuerdo, no pudiendo ser denegadas.

La comisión paritaria se reunirá cuando así lo solicite cualquiera de las partes. Si transcurridos quince días laborables desde la petición de la reunión, esta no se celebre, la parte solicitante tendrá expedito el camino para reclamar ante las autoridades competentes.

Serán funciones específicas de la comisión paritaria:

- Vigilar el cumplimiento de los derechos y obligaciones asumidos en este acuerdo, tanto por la Corporación como por los trabajadores.
- Ejercitar la conciliación en los conflictos de trabajo que se puedan derivar de la interpretación de las normas contenidas en el presente acuerdo antes de cualquier reclamación judicial.
- Conocer las gestiones que, sobre los apartados de este acuerdo, se susciten en el seno del Ayuntamiento.
- Llevar las consultas que sean pertinentes ante la autoridad competente sobre los puntos de acuerdo que necesiten aclaración.
- Estudiar las posibles discrepancias que surgen en los períodos vacacionales de los trabajadores municipales.
- Ser informados de las modificaciones de los complementos de productividad propuestos por el equipo de gobierno.
- Distribuir el fondo anual de ayudas sociales que se establece en concepto de plan de pensiones del vigente convenio colectivo, así como su concesión.
- Fomento de la formación y reciclaje.
- Actualizar el contenido del presente convenio para adaptarlo a las modificaciones que pueden derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre el Ayuntamiento y la representación sindical.

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

Art. 8. *Asistencia jurídica*.—El Ayuntamiento garantizará la necesaria defensa jurídica a los empleados/as municipales en las causas a consecuencia de actuaciones realizadas en el ejercicio de sus funciones, siempre que el Ayuntamiento no se persone como parte demandante del empleado o que por este se demande al Ayuntamiento.

Cuando sean requeridos por la Administración de Justicia para comparecer por actos derivados del desempeño de las funciones que tienen encomendadas, el Ayuntamiento deberá asumir su defensa ante juzgados y tribunales por letrados de los Servicios Jurídicos Municipales.

Prestar las fianzas señaladas.

Hacerse cargo de las costas procesales y asumir de manera directa las indemnizaciones por responsabilidades civiles que pudieran derivarse de las actuaciones realizadas por los empleados municipales en el ejercicio de sus funciones, salvo que acredite conducta dolosa del empleado por resolución administrativa o sentencia judicial firme.

De los mismos derechos gozará el afectado cuando las actuaciones judiciales se deriven de accidente de circulación en el que se halle implicado un vehículo, tanto oficial como particular, estando de servicio, conducido por empleado municipal. Si de resulta del accidente se privara temporalmente al conductor de su libertad o del permiso de conducir, ello no repercutiría de los haberes que se viniese percibiendo, salvo por conducta dolorosa.

El Ayuntamiento mantendrá suscrito para todo el personal del Ayuntamiento un seguro de responsabilidad civil por los daños que se puedan causar en el ejercicio de sus funciones. De este seguro se le dará una copia al representante sindical al día siguiente de su contratación o renovación.

Capítulo 2

Organización del trabajo

1.º Ingresos, contratos y ascensos

Art. 9. *Catálogo y relación de puestos de trabajo*.—Una vez finalizados los procesos selectivos de las Ofertas de Empleo Público, la Corporación elaborará un catálogo y las correspondientes relaciones de puestos de trabajo que contemplen la totalidad de los puestos, su forma de cobertura, su ubicación, los requisitos necesarios para su desempeño y sus características esenciales.

Art. 10. *Estabilidad en el empleo*.—Se mantendrá el nivel de empleo mínimo de 2004 durante la vigencia del presente convenio, y así sucesivamente hasta el término de la fecha del presente convenio, manteniéndose, asimismo, el número global, como mínimo, de contrataciones de carácter fijo, indefinido y obra y servicio en la actualidad.

La Corporación se compromete a cubrir todas las vacantes propuestas en la Oferta de Empleo Público, así como la participación sindical en el desarrollo de la misma.

Todos los puestos que se cubran con carácter temporal a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio tendrán como duración máxima, hasta la convocatoria de Oferta de Empleo Público.

Los contratos indefinidos se realizarán exclusiva y necesariamente mediante las correspondientes pruebas selectivas, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 91 de la Ley 7/1985, y artículo 19 de la Ley 30/1984.

A todos los trabajadores que adquieran la condición de fijos de plantilla se les computará el tiempo de servicios prestados por cualquier tipo de contrato a efectos de antigüedad en cualquier Administración Pública.

Solo podrán ser contratados como eventuales aquellos trabajos que tengan carácter de extraordinarios.

En los supuestos de despido de personal fijo de plantilla, que sean declarados improcedentes por la jurisdicción competente, en virtud del principio de igualdad de trato para todos los empleados públicos, no se utilizará la fórmula de indemnización sustitutiva, sino que el trabajador optará por readmisión o indemnización.

Respecto a los puestos ya existentes ocupados de forma temporal, se convocarán mediante la correspondiente Oferta de Empleo Público, realizándose si fuera necesario de forma que se convoque el 100 por 100 de los mismos, mediante concurso-oposición o concurso de méritos.

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

Art. 11. *Ingreso de personal.*—La selección de personal laboral fijo se hará de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, con sujeción a lo previsto en las disposiciones legales vigentes en materia de ingresos en la función pública.

Saldrán a Oferta Pública de Empleo solo aquellos puestos que no puedan cubrirse con los efectivos de personal existente, realizándose con anterioridad los procedimientos de movilidad precisos.

La selección del personal temporal se realizará teniendo en cuenta que tendrán absoluta prioridad aquellas que hayan aprobado todos los ejercicios de la oposición correspondiente y no hayan obtenido plaza en la misma.

Posteriormente, y una vez agotada la lista de aprobados sin plaza, tendrán también prioridad aquellos que hayan aprobado algún ejercicio.

Los puestos de carácter estructural ocupados con personal laboral interino o temporal se trasformarán en puestos de trabajo para funcionarios o personal laboral fijo, que serán cubiertos con arreglo a los procedimientos establecidos.

La Corporación se compromete a la normalización de las Ofertas de Empleo Público con carácter anual (aprobación, publicidad, desarrollo, contratación...), evitando interinidades y temporalidades superiores a este período.

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

La participación sindical en la confección y desarrollo de la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento, la movilidad, promoción interna, traslados, ascensos ingresos, se formalizará a través de la comisión paritaria.

La Corporación informará y negociará con carácter previo a los representantes de los trabajadores sobre los cambios en las modalidades de prestación de servicio a las formas de gestión de los mismos, y en los casos de aplicación, nueva creación y desaparición. Antes de que finalice la vigencia del presente convenio se elaborarán unas bases generales para la cobertura de plazas temporales.

En todos procesos selectivos se constituirán los correspondientes tribunales de selección. Los representantes de los trabajadores firmantes el presente convenio, miembros del comité de empresa, participarán en todos los tribunales con un representante con voz y voto; asimismo, podrán asistir un miembro por cada sección

sindical, legalmente constituida, de entre las secciones sindicales constituidas que asistan rotativamente con un miembro por sección sindical, con voz pero sin voto. La falta de convocatoria escrita para la constitución del tribunal de selección invalidará el proceso seguido en la misma, no siendo necesaria dicha convocatoria escrita para la celebración de las siguientes sesiones.

El personal que por su proceso selectivo tuviera que realizar algún período de prueba percibirá sus retribuciones conforme a lo acordado en convenio, estableciéndose una indemnización por desplazamiento equivalente a las cantidades fijadas en la Resolución que la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos realiza todos los años para la confección de las nóminas de los funcionarios, en el apartado indemnizaciones.

Para todo el personal acogido a este convenio se establecen, de acuerdo con la titulación académica oficial exigida para su ingreso, los siguientes grupos profesionales:

- a) Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.
- b) Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.
- c) Título de Bachiller, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.
- d) Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.
- e) Certificado de Escolaridad.

Mensualmente se entregará al comité de empresa relación de altas y bajas de personal producidas durante ese período. Asimismo, se entregarán copias de los bandos y/o convocatorias para contratación de personal.

Art. 12. *Selección de personal para contratación temporal.*—Se someterá a lo establecido en el artículo anterior de este convenio colectivo.

Art. 13. *Funcionarización del personal laboral.*—En el caso de que el Ayuntamiento optara por reconvertir plazas de laborales en plazas de funcionarios, las bases que han de regir este procedimiento serán aprobadas dentro de los tres meses siguientes a la aprobación de la relación de puesto de trabajo, y deberán contener las siguientes características:

- La funcionarización tendrá carácter voluntario.
- Podrá pasar a funcionario todo el personal laboral que cumpla con los requisitos establecidos en la relación de puesto de trabajo.
- Cada trabajador sólo podrá optar a su propio puesto funcionarizado. En el caso de que no lo consiga, el trabajador continuará ocupando su puesto en las mismas condiciones en las que lo ocupaba, quedando así como personal laboral fijo.
- Los procedimientos necesarios para dicho proceso se estudiarán en el seno de la comisión paritaria con el objeto de dar cumplimiento a la normativa legal.

2.º Organización del trabajo

Art. 14. *Modificación de las condiciones del trabajo.*—Se entenderán como modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajos a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistemas de trabajo y rendimiento.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo.

Se consideran de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Se consideran de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo, o disfrutado por estos en virtud de decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el Ayuntamiento al trabajador afectado y a sus representantes legales con una ante-

lación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. Si existiese disconformidad se podrá impugnar ante la jurisdicción competente.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días.

El acuerdo sobre dicha modificación requerirá la conformidad del representante sindical; transcurrido el período de consultas sin acuerdo el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre dicha modificación, que surtirá efectos a los treinta días.

Contra esta decisión se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

Art. 15. *Cambios de puestos de trabajo.*—Dentro de las facultades que le reconoce la Ley, la Corporación, previa información y negociación con el representante sindical, podrá efectuar cambios de puestos con las limitaciones impuestas por la necesaria adecuación entre la titulación académica y profesional del trabajador con la naturaleza del puesto a desempeñar y el mantenimiento de su categoría profesional.

El cambio de puesto podrá tener lugar:

- A puestos de igual categoría con las mismas condiciones de trabajo: El trabajador percibirá los conceptos retributivos propios de su categoría profesional y nivel. No tendrá una duración superior al año.
- A puestos de superior categoría: La Corporación, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de superior categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cesen las causas que motivaron el cambio. Este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses durante un año u ocho meses durante dos años, salvo los casos de sustitución por enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, permisos y excedencia, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la motivaron.

En estos supuestos y una vez cubierto el período máximo establecido, el trabajador designado optará por seguir desempeñando dichas funciones o ser relevado por otro trabajador.

Las retribuciones de este personal, en tanto en cuanto desempeñen trabajos de categoría o calificación superior, será la correspondiente a la misma, salvo que por situación personal tenga otra mayor.

Art. 16. *Procedimientos para cambios de puestos de trabajo:*

- Por decisión de la Corporación, que se someterá a su aprobación en la mesa paritaria, en cuyo caso se adaptará a los criterios establecidos para trabajos de igual, superior o inferior categoría.
- Por acuerdo entre dos trabajadores con igual categoría, y ambos reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del nuevo puesto, y no existiendo causa que lo impida y con el visto bueno de la Corporación, se procederá al mismo.
- Por concurso de traslados: Se entiende por traslado el cambio de lugar de la prestación de servicio a otro puesto de la misma categoría profesional que haya quedado libre.

Se comunicará dicha convocatoria mediante circular en la que se señalará los plazos de presentación de instancias, listado de puestos de trabajo y categorías.

Podrán participar aquellos/as empleados/as municipales con contrato fijo que no hayan sido trasladados de forma voluntaria en el plazo de dos años.

La adjudicación de traslados se realizará sobre la base de los siguientes criterios mínimos por comisión de valoración:

- Idoneidad para el puesto.
- Por motivos médicos.
- Mayor tiempo sin trasladarse.
- Mayor antigüedad en la categoría del peticionario.
- Mayor antigüedad en el Ayuntamiento del peticionario.
- Mayor número de horas de formación.
- Mayor edad del peticionario.
- Por promoción interna: Consiste en el ascenso desde cuerpos o escalas de un grupo de titulación a otro del inmediato superior, o en el acceso a cuerpos o escalas del mismo grupo de titulación.

- Promoción desde cuerpos o escalas de un grupo de titulación a otro del inmediato superior.

La promoción interna se efectuará mediante el sistema de concurso, con defensa de una memoria que versará sobre el puesto a cubrir.

Anualmente, con motivo de la elaboración de los presupuestos, se revisarán los puestos de trabajo por si procediese una reclasificación de los mismos.

- Promoción a cuerpos o escalas del mismo grupo de titulación.

La promoción se efectuará mediante el sistema de concurso. En ambos casos será requisito necesario poseer la titulación académica requerida para el acceso a los cuerpos y escalas de que se trate.

El acceso a cuerpos o escalas del grupo C podrá llevarse a cabo a través de la promoción interna desde cuerpos o escalas del grupo D del área de actividad o funcional correspondiente, cuando estas existan, y se efectuará por el sistema de concurso.

A estos efectos, la promoción del grupo D al C se requerirá la titulación establecida en el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, o una antigüedad de diez años en un cuerpo o escala del grupo D, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación.

Art. 17. *Cambio de puesto de trabajo para mujer embarazada.*—En el supuesto de que las condiciones del puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. Este cambio de función o puesto de trabajo tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. Dicho cambio de puesto tendrá un tratamiento de urgencia ante la presentación de un informe facultativo. Estableciendo un plazo máximo de sesenta y dos horas de ejecución.

Capítulo 3

Jornada de trabajo, vacaciones, permisos

Art. 18. *Jornada laboral.*—La jornada de trabajo efectivo, una vez descontados los períodos correspondientes a descanso semanal, fiestas, vacaciones y asuntos propios, será en cómputo anual máximo de 1.502 horas para todos los trabajadores en jornada completa.

La jornada de trabajo en cómputo semanal será de 35 horas, realizándose con carácter general siete horas diarias, de lunes a viernes, excepto en los colectivos en que en sus calendarios específicos figure otra jornada distinta (Anexo IV).

La supervisión de esta jornada se hará de acuerdo con las fichas personales de entrada y salida, a las cuales tendrá acceso el representante de los trabajadores.

La recuperación de la jornada de trabajo se realizará mensualmente.

El personal con jornada completa disfrutará de una pausa en la jornada diaria retribuida de treinta minutos, entre las diez y las trece horas para las jornadas continuas de mañana y de quince minutos si se realiza jornada partida.

Se fija un puente graciable, fijándose en el Sábado Santo.

La jornada laboral se reducirá en dos horas diarias durante la semana de celebración de las fiestas patronales de la localidad.

En los servicios con turnos rotativos, los cambios de turno podrán ser voluntarios entre el personal del mismo departamento con la misma categoría y funciones, concediéndose previa petición de los interesados y conformidad del jefe del servicio. Las solicitudes deberán presentarse en un plazo máximo de treinta días, siendo el plazo de respuesta al menos de sesenta y dos horas. En caso de no existir contestación se considerará aceptado el cambio. Por necesidades urgentes, las solicitudes se concederán previa autorización del jefe de departamento. La negación de la solicitud, en su caso, tendrá que ser motivada por escrito.

Asimismo, en relación a la jornada laboral, se establecen los diferentes Anexos con horarios de entrada y salida en función de las necesidades de cada servicio, ateniéndose a lo pactado en el presente artículo y las consiguientes compensaciones, si las hubiera.

Art. 19. *Vacaciones.*—Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal laboral del Ayuntamiento de Val-

demorillo serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo, o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivo, y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente. Y disfrutándose en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles de vacaciones.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles de vacaciones.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles de vacaciones.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles de vacaciones.

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

Los días de libre disposición retribuidos no se podrán acumular a períodos de vacaciones.

La enfermedad, debidamente acreditada, sobrevenida inmediatamente antes de comenzar la vacación anual, podrá ser alegada para efectuar un cambio en la determinación del momento de disfrute.

La enfermedad sobrevenida durante el disfrute de las vacaciones anuales con una duración superior a los siete días y que se acredite debidamente, dará lugar al disfrute de un período igual en momento distinto.

Igualmente se podrá suspender el período de vacaciones en caso de parto prematuro, disfrutándose a continuación del permiso de maternidad.

En caso de desacuerdo en las fechas del disfrute se dará preferencia a la antigüedad en el trabajo y al mayor número de hijos en edad escolar, por este orden. Para años sucesivos, se establecerán turnos rotatorios, teniendo en cuenta que en el primer año se ha aplicado lo dispuesto en el párrafo anterior.

Los días 24 y 31 de diciembre, así como el sábado de Semana Santa, permanecerán cerradas las oficinas públicas, así como el servicio de información y registro.

En caso de maternidad, las vacaciones quedarán interrumpidas, reservándose la trabajadora el derecho a disfrutar el resto de las vacaciones una vez que haya superado el permiso por maternidad.

Art. 20. *Calendario laboral.*—El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo.

El calendario laboral contendrá el horario diario y semanal, así como la distribución anual de la jornada.

Anualmente se elaborará por la comisión paritaria, añadiéndose como Anexo del convenio cada uno de los diferentes calendarios y exponiéndose un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo el que sea de su aplicación.

Art. 21. *Permisos, licencias y excedencias.*—Todos los trabajadores vinculados por este convenio, previo aviso y justificación, podrán disfrutarse los siguientes permisos y licencias retribuidas.

- a) Por el nacimiento de hijo o nieto, adopción o acogimiento de un menor de dieciocho meses, tres días naturales, excepto cuando haya dos días seguidos festivos o de libranza, en cuyo caso se aumentarán a cuatro días.
- b) Tres días por fallecimiento del cónyuge, convivientes, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, padres políticos e hijos políticos y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; si el fallecimiento ocurriera fuera de la residencia habitual del interesado, el permiso se ampliará hasta cinco días, y hasta ocho si tuviera lugar fuera de la península.
- c) De dos a siete días por operación o enfermedad grave, justificada mediante certificado médico, del cónyuge, convivientes, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, padres políticos e hijos políticos y parientes hasta segundo grado

de consanguinidad o afinidad, según las escalas en función de la gravedad:

- Menos grave: Dos días.
- Grave: Cinco días.
- Muy grave: Siete días.

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

En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad.

d) Por traslado de domicilio, dos días.

e) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determina reglamentariamente.

f) Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre que se presenten justificantes.

A los efectos de este tipo de licencias se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

1. Expedición y renovación el DNI, carné de conducir, pasaporte y certificados.
2. Citaciones de juzgados, comisarías, gobiernos civiles y militares. Solamente se concederá este permiso cuando el trabajador sea citado expresamente por el organismo con día y hora señaladas, nunca cuando se presente sin haberlo sido, para lo cual deberá utilizar otro tipo de permisos (asuntos particulares).

g) Por exámenes parciales, finales o pruebas de aptitud, el tiempo de celebración del mismo, así como dos horas antes del su inicio y una hora después de su finalización, aportando justificante de asistencia al mismo.

Por exámenes del Ayuntamiento de Valdemorillo para la promoción interna, temporal o definitiva, por el tiempo de duración de las pruebas.

Para aquellos trabajadores que desarrollen su trabajo en período nocturno, si el examen fuese por la mañana, se les concederá la jornada completa anterior a la fecha del examen.

h) Por maternidad y paternidad.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto. La mujer trabajadora municipal tendrá derecho a un permiso por alumbramiento y gestación de ciento doce días naturales de duración, ampliables en dos semanas más por parto múltiple.

En el caso de parto prematuro, la trabajadora podrá disfrutar dicho permiso a partir del alumbramiento o la fecha de alta del neonato.

Igualmente tendrá derecho a una hora de ausencia durante la jornada laboral por lactancia del hijo menor de nueve meses. Esta hora podrá ser tomada al comienzo, fin o en medio de la jornada laboral. Cuando existan dos a más hijos menores de nueve meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar. Este derecho podrá ser ejercido por el otro cónyuge siempre que no exista duplicidad.

Asimismo, el hombre tendrá derecho a tres días por motivo del nacimiento de un hijo y a tres si fuera por un aborto. Si ambos trabajasen en el Ayuntamiento, este tiempo podrán disfrutarlo repartiéndolo opcionalmente, sin sobrepasarse en ningún de los casos los ciento quince días, dos semanas más si se tratase de un parto múltiple.

i) Permisos por adopción y acogimiento.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de ciento doce días inin-

terruptidos, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La duración del permiso será, asimismo, de ciento quince días en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Cuando la adopción sea realizada en distinto país el permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

En caso de acogimiento, en períodos superiores a los quince días, se concederá una licencia de tres días.

En caso de que la madre y el padre trabajen en el Ayuntamiento, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

j) Licencia por tratamiento médico a consulta.

Un máximo de cuatro días naturales al año por enfermedad de hijos menores de edad o sus horas de trabajo equivalentes para el acompañamiento médico a hijos menores de edad, cónyuge o a personas mayores de sesenta y cinco años que convivan con el trabajador.

Por el tiempo necesario para reconocimientos médicos justificados relativos a enfermedades y períodos previstos. Se concederá también por el tiempo necesario para tratamientos médicos.

Por enfermedad personal, se deberá presentar la baja médica desde el cuarto día de la duración de la misma. En el caso que la enfermedad no suponga baja laboral, se acreditará con el correspondiente justificante médico en el que se especificará el tiempo que se diagnostica de reposo o ausencia en el trabajo.

k) Por asuntos propios.

Durante el año se podrán disfrutar de siete días de permiso por asuntos propios, y como regla general estos días no se podrán acumular a las vacaciones anuales. Disfrutarán de estos días todo el personal laboral y trabajador del Ayuntamiento de Valdemorillo perteneciente a cualquier área o sección de este.

El personal con contrato inferior a un año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de los días de libranza por asuntos propios.

La fecha de disfrute de los días de asuntos propios no podrá ser establecida unilateralmente por la Corporación, sino a opción del trabajador.

Para disfrutar estos días se deberá solicitar su autorización con una antelación mínima de tres días y un máximo de veintidós días. En caso de no contestación en el plazo inferior a cuarenta y ocho horas a su disfrute, se entenderá como concedida la solicitud.

l) Por matrimonio propio o de parientes.

Quince días naturales por matrimonio, pareja de hecho o convivencia conyugal por un año como mínimo, debidamente acreditado, pudiéndose acumular este permiso al período vacacional. El trabajador dará el preaviso suficiente para que el servicio quede debidamente cubierto.

Por matrimonio de hijos, padres, hermanos, hermanos políticos, nietos y sobrinos, se disfrutará de un día, y dos días si tuviera lugar fuera de la Comunidad de Madrid dentro de la Península y tres en el caso de ser fuera de la misma. Siendo elegido por el interesado los días anteriores o posteriores al hecho.

m) Guarda legal.

El trabajador municipal que tenga a su cuidado directo algún menor o persona enferma, incapacitada, etcétera, tendrá derecho a una disminución de su jornada de trabajo,

con disminución proporcional de haberes, entre, al menos, de una hora diaria y un máximo de la mitad de aquella. Este derecho solo podrá ser ejercitado, previa justificación documentada, por uno de los cónyuges, en el caso de que ambos sean trabajadores municipales.

El personal a turnos tendrá derecho a las licencias del mismo modo que el resto de los trabajadores, siempre que los hechos se produzcan en sus días de trabajo.

3. Permisos y licencias sin retribución y excedencias:

Licencias:

a) Podrán concederse licencias por asuntos propios al personal contratado, con una antigüedad mínima de un año, sin ninguna retribución y por un período mínimo de seis meses. El trabajador solicitará la licencia al menos con quince días de antelación a la fecha del inicio del disfrute.

El Ayuntamiento informará motivadamente y por escrito sobre las razones de la denegación, en su caso.

Podrá ampliarse hasta nueve meses para la realización de un curso académico.

b) El trabajador que lo solicite, por causa justificada y acreditándolo mediante la oportuna documentación, podrá solicitar disminuir su jornada hasta en un 50 por 100 con la reducción proporcional de haberes.

Tendrá que dejar transcurrir un período de dos años desde que finalice un permiso hasta la petición de otro de estas características.

c) Permiso no retribuido de una duración máxima de seis meses para asistir a cursos de perfeccionamiento profesional, relacionados o no con la función pública.

Podrá ampliarse hasta doce meses para la realización de un curso académico.

d) Licencia de carácter excepcional no retribuida.

Si por causa de fuerza mayor, enfermedad o accidente muy grave de familiares o personas que convivan con el trabajador y que exijan una atención que no puede prestar otra persona o institución, a solicitud del trabajador se estudiará por la Concejalía la posibilidad de una licencia excepcional no retribuida, atendiendo a las circunstancias personales o familiares y económicas del trabajador y las previsibles situaciones del caso. En cada caso será oída la representación legal de los trabajadores.

Todos estos permisos y licencias tendrán, obligatoriamente, que ser justificados documentalmente con las características específicas de cada uno de ellos, en un plazo no superior a una semana desde la terminación del permiso o licencia.

Excedencias:

La excedencia puede ser voluntaria o forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá en los siguientes casos:

1. Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. La duración de este será la de duración del mandato y el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al siguiente al cese en el cargo público.

2. Los trabajadores tendrán derecho a obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad política o sindical, o de confianza política, cuando esta exija plena dedicación y siempre que hubiesen sido nombrados para el puesto por los mecanismos previstos en los estatutos de los partidos o sindicatos.

Pasados treinta días desde el cese en el cargo político o sindical sin que se haya reintegrado al servicio activo, pasará a excedencia voluntaria.

Excedencia voluntaria:

1. Todo trabajador vinculado al presente convenio que tenga como mínimo un año de antigüedad tendrá derecho a excedencia, que se solicitará con treinta días de antelación y no podrá ser superior a tres años. El trabajador deberá solicitar su reingreso al menos con treinta días de antelación al término del plazo solicitado.

2. Los trabajadores, con independencia de su estado civil, tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años

para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este.

Los sucesivos hijos 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 este Ayuntamiento, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho, computa a efectos de antigüedad, consolidación de grado personal y derechos pasivos, y el primer año reserva del puesto que desempeña con igual nivel y retribución.

3. Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en el Ayuntamiento los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dura el ejercicio de su cargo representativo.

No será necesario que el trabajador agote el tiempo de excedencia para reincorporarse, cuando por motivos personales así lo requiera.

El trabajador que haya disfrutado de una excedencia voluntaria no podrá solicitar otra hasta transcurridos dos años desde el foral de la anterior excedencia. Para la concesión de una nueva excedencia no deberá de tener pendiente el solicitante cantidad alguna en concepto de anticipo reintegrable, salvo cancelación, ni estar sometido a expediente disciplinario.

Capítulo 4 Retribuciones

Art. 22. *Estructura del salario.*—Para posibilitar y facilitar una gestión única de nóminas, los conceptos y las cuantías formales del personal laboral se acomodarán en lo posible al del personal funcionario y a su régimen y proceso de revisión.

En consecuencia, la estructura salarial del personal laboral del Ayuntamiento de Valdemorillo será la siguiente:

- Salario base, antigüedad, plus convenio, de trabajo, plus de responsabilidad, nocturnidad, jornada partida, toxicidad, peligrosidad, complemento de productividad, pagas extraordinarias y horas extra.

Considerando el principio general de “a igual trabajo igual salario”, sin distinción de la relación contractual con el Ayuntamiento de Valdemorillo, todos los trabajadores con categorías profesionales iguales, asociadas, homologadas o similares y reflejadas en las correspondientes tablas salariales, percibirán por todos los conceptos retributivos en su conjunto anual el mismo salario bruto, exceptuando su antigüedad/trienio.

Art. 23. *Retribución salarial.*—Año 2005: Se estiman unas retribuciones previstas, sin perjuicio y a resultas de lo que se estipule en la Ley de Presupuestos del Estado para 2005 y demás normas de rango superior aplicables, según se indican en la tabla de retribuciones incluidas en el Anexo 2 del presente convenio, sin perjuicio de las adecuaciones retributivas como individualizadas específicas que procedan en determinados puestos de trabajo, previa valoración en catálogo correspondiente.

Años 2006 y 2007: Incremento del tanto por ciento que establezca la Ley General de Presupuesto de Estado sobre las retribuciones percibidas en 2005 y 2006.

Art. 24. *Pagas extraordinarias.*—Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias completas al año, denominadas “de verano” y “Navidad”, que se abonarán antes del 20 de junio y antes del 20 de diciembre, respectivamente. El importe para el trabajador será el correspondiente al 100 por 100 de su salario mensual actualizado en esa fecha.

Cuando se trate de trabajadores que hayan ingresado o cesen a lo largo del año, se percibirá sobre dicha paga la proporción que corresponda al tiempo efectivo de permanencia que tuviera durante dicho año.

Art. 25. *Antigüedad.*—El complemento de antigüedad estará constituido por una cantidad fija que será devengada a partir del primer día del mes siguiente en que se cumplan tres, o múltiplo de tres, años de servicio.

Por cada tres años de servicio se percibirá mensualmente, para todas las categorías laborales, una cantidad equivalente al valor establecido en los presupuestos generales del Estado como valor de antigüedad para el grupo en el que se encuentre el trabajador, según valoración de los puestos de trabajo.

Art. 26. *Anticipos y pago de nómina.*—1. Cobro de nómina. El Ayuntamiento hará efectivo el pago de la nómina mediante transferencia al banco que el trabajador haya designado, no más tarde del último día del mes en curso. Los trabajadores dispondrán de tiempo necesario para el cobro de sus haberes en su cuenta bancaria.

2. Anticipos de nómina. Se podrán conceder anticipos de un importe máximo equivalente al 60 por 100 a las retribuciones líquidas mensuales del solicitante. La solicitud de anticipo se formulará con anterioridad al día 15 de cada mes. En todo caso la cuantía correspondiente a dicho anticipo se descontará en la nómina del mes aquel en que se perciba.

Estos anticipos tendrán un plazo máximo de concesión de cinco días.

Art. 27. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada semanal pactada o, en su caso, las que excedan de la jornada efectiva contemplada en este convenio.

Durante la vigencia del presente convenio, en la medida de lo posible, se tenderá a suprimir las horas extraordinarias que sean habituales.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria para el trabajador, y solo podrán efectuarse por alguna circunstancia excepcional que lo justifique y entre ellas:

- Causas de urgencia, cuando fuese precisa la reparación de daños producidos por siniestros, así como la realización de cualesquiera otros trabajos que tengan carácter de imprevistos y urgentes.
- Las ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter coyuntural derivadas de la naturaleza de la actividad. En aquellos servicios que lo precisen, y con el fin de rebajar o el servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo. No podrán realizarse servicios extraordinarios por sustitución del personal en período de vacaciones.

Las horas extraordinarias se compensarán económicamente.

La valoración económica de la hora extraordinaria se obtendrá de aplicar los porcentajes al valor de hora ordinaria, según la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora ordinaria} = \text{Bruto anual} : \text{Jornada anual}$$

Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada diaria de trabajo se abonará el 170 por 100 sobre el precio/hora para cada categoría, cuando se trate de horas realizadas en días laborales. Cuando se trate de la realización de horas en días nocturnos (de veintidós a seis horas) estas se abonarán al 190 por 100 sobre el precio/hora establecido para cada categoría. Y cuando sean ambas condiciones simultáneamente, nocturna y festiva, se abonarán al 210 por 100.

En ningún caso las horas extraordinarias podrán exceder de ochenta horas anuales. Salvo las razones justificadas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Dentro de la política global de creación de empleo, se procurará la reducción de las horas extras.

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

Art. 28. *Valoración de puestos de trabajo.*—Con anterioridad a la fecha de 31 de diciembre de 2005 se establecerán los principios y bases jurídicas que posibilitarán la elaboración y aprobación del catálogo o relación de puestos de trabajo.

Junto con el citado catálogo o relación de puestos de trabajo se aprobarán los fondos adicionales que resulten necesarios para su aplicación.

La Corporación garantiza la participación sindical en su elaboración facilitando los medios necesarios al efecto.

Art. 29. *Productividad.*—Se reconoce el principio de igualdad entre los trabajadores del Ayuntamiento de Valdemorillo.

Aun reconociendo la potestad que otorga la legislación vigente al señor alcalde-presidente en la distribución de dicho complemento, ambas partes se comprometen a resolver en la comisión paritaria la retirada del complemento de productividad a algún trabajador si llega el caso.

La cuantía del complemento de productividad experimentará anualmente la diferencia de la subida fijada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y la subida salarial final fijada en el presente convenio.

Art. 30. *Gastos de desplazamiento.*—En caso de utilizar vehículo propio se le abonará al trabajador la cantidad de 0,17 euros por kilómetro realizado. En caso de utilizar motocicleta se abonarán 007 euros por kilómetro realizado. Asimismo, se abonarán los gastos producidos por posibles accidentes y/o averías (se valorará en la comisión paritaria).

Art. 31. *Dietas.*—Si por necesidad del servicio, los trabajadores hubieran de viajar fuera de su centro de trabajo, el Ayuntamiento les abonará los gastos cualquiera que sea su categoría o grupo profesional según la normativa legal vigente.

Art. 32. *Plus de trabajo a turnos, jornada partida, nocturnidad y festivos.*—Se establece un plus para los trabajadores que por las características de su puesto de trabajo estén obligados a un horario de turno alterno mañana y tarde por un importe de 60 euros mensuales.

Igualmente se establece un plus para los trabajadores que por las características de su puesto de trabajo estén obligados a un horario en jornada partida por un importe de 151 euros mensuales.

Para aquellos trabajadores que realicen su trabajo en nocturnidad, se establece un plus por noche de 120 euros, excepto aquellos empleados o departamentos que realicen trabajo de nocturnidad donde se incrementará el 25 por 100 del salario base.

Aquellos empleados que realicen su trabajo en festivo, se establece un plus a razón de 90 euros por festivo trabajado, y en tiempo un día festivo por dos días de disfrute.

Anualmente este plus se incrementará en función de la subida salarial correspondiente.

Art. 33. *Plus de toxicidad, peligrosidad, penosidad.*—Se establece en el presente convenio el compromiso de realizar un estudio en el seno de la comisión paritaria, con el objetivo de delimitar por servicios los pluses mencionados en el presente artículo. Viéndose incluido en este artículo sobre la peligrosidad el servicio municipal de urgencias, estableciéndose para dicho servicio un plus de 150 euros por 14 pagas.

Art. 34. *Incapacidad laboral transitoria.*—En los supuestos de incapacidad laboral transitoria, el trabajador percibirá el 100 por 100 de la totalidad de sus percepciones en caso de: Enfermedad común o accidente laboral.

Capítulo 5

Derechos sindicales

Art. 35. *Órganos de representación.*—El órgano de representación de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo es el representante sindical, que atenderán la defensa de intereses de los mismos, negociación de sus condiciones salariales, sindicales y laborales, y en particular tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

1.º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución económica general del Ayuntamiento, así como acerca de las previsiones de la Corporación sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

2.º Recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3.º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional de la empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4.º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5.º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6.º Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas leves, graves, muy graves.

7.º Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismos y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

8.º Ejercer una labor:

- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

9.º Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familias.

10. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Art. 36. *Reconocimiento y garantías del representante sindical.*—La Corporación reconoce al representante sindical, como legítimo representante de los trabajadores, con las siguientes garantías:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes delegados de personal.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos, consultar el libro de matrícula, el libro de visitas de inspección de trabajo. Tendrá acceso y visitará el cuadro horario del cual recibirá una copia. También recibirá una copia de los modelos de cotizaciones a los organismos correspondientes de los presupuestos generales desglosados por servicios, a un ejemplar de la memoria anual y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores. Tendrán además de las garantías establecidas en las disposiciones legales vigentes.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los cuatro años siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- Expresar, colegiadamente, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, que podrán ser acumuladas mensualmente, total o parcialmente. El crédito de horas sindicales será de cuarenta horas. Con carácter ordinario se usará este crédito de horas con preaviso de veinticuatro horas al responsable del servicio. No será necesario el preaviso en los asuntos de carácter de urgencia,

procurando avisar a la mayor brevedad posible. No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa. Sin rebasar el máximo total de cuatro horas sindicales establecido, los distintos miembros de los delegados de personal podrán acumular mensualmente las horas en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar liberados en su puesto, sin perjuicio de su reenumeración y previa comunicación a la dirección de personal.

- g) Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- h) Tendrá derecho a la utilización del teléfono, fotocopiadora, multicopista y demás aparatos de reprografía, para el uso de administración interna de los delegados de personal.
- i) Se facilitará al delegado de personal de los tablones de anuncios necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloque 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 visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

El representante sindical tendrá derecho a servirse de asesores durante la negociación colectiva, así como en aquellos otros casos en que por su parte sea considerado necesario.

Observará sigilo profesional en todo lo que se refiere a:

- Aquellas materias sobre las que la Corporación señale expresamente su carácter reservado.
- En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Corporación al representante sindical podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquellas y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 37. *Secciones sindicales.*—1. Los afiliados a un sindicato legalmente reconocido que trabajen en la empresa pueden constituir la correspondiente sección sindical, conforme a las normas de dicho sindicato.

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

- a) Al mismo crédito horario señalado en el artículo anterior del presente convenio para los miembros de los delegados de personal. En el caso de que en un delegado sindical concorra también la condición de miembro de la junta de personal, el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representación.
- b) A representar a los afiliados, a la sección sindical en todas las gestiones 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.
- c) A ser informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 1. Acerca de despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 2. 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 pueda afectar a los trabajadores.
 3. La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.
- d) Tendrán acceso y recibirán la misma información y la documentación que la empresa deba poner a disposición de los delegados de personal, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley a este convenio, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.
- e) Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y convenios colectivos a los delegados de personal.
- f) Los afiliados a una sección sindical legalmente constituida tendrán los siguientes derechos:
 1. A obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad sindical en ámbito superior al centro de trabajo. A su conclusión, el exce-

dente será reincorporado en el mismo turno y condiciones de trabajo.

2. Un 10 por 100 de los afiliados a una sección sindical tendrán derecho a permisos sin retribución, cuando la comunicación previa por parte del comité ejecutivo del respectivo sindicato así lo solicite. No podrá ser superior a los diez días por afiliado.
3. A que se le descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato a 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 la transferencia.

Art. 38. *Derecho de reunión.*—Los empleados municipales sujetos al ámbito de aplicación de este convenio podrán ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que se señalan a continuación:

- a) Convocatoria: Están legitimados para convocar una reunión de trabajadores y para formular la correspondiente solicitud de autorizaciones:
 1. Los representantes de los trabajadores elegidos en aplicación de lo dispuesto en la legislación vigente.
 2. Los representantes de las organizaciones sindicales o profesionales cuyo ámbito comprenda al colectivo convocado.
 3. Cualesquiera trabajadores, siempre que su número sea igual o superior al 33 por 100 del número colectivo convocado.
- b) Condiciones de la convocatoria:
 1. Señalar fecha, hora y lugar de celebración.
 2. Remitir el orden del día.
 3. Datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la asamblea, de conformidad con la legislación vigente.

Si, en el plazo de veinticuatro horas anteriores a la fecha de celebración, el presidente de la Corporación no formulase objeciones a las mismas, podrá celebrarse sin otro requisito posterior. En cualquier caso, la celebración de la asamblea no perjudicará a la prestación del servicio.

- c) Otros requisitos: Cuando las asambleas hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrán de reunirse también los siguientes requisitos:
 1. Que sea convocado la totalidad del colectivo de que se trate.
 2. Que el total de las asambleas no supere el número de seis horas mensuales.

Art. 39. *Derecho de huelga.*—Se reconoce el derecho de huelga a todos los trabajadores, conforme a la Constitución vigente y disposiciones que lo regulan.

Capítulo 6

Salud laboral y prevención de riesgos

Art. 40. *Salud laboral.*—De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, los empleados públicos del Ayuntamiento de Valdemorillo tendrán derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El Ayuntamiento de Valdemorillo velará por la protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales.

Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgos grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Art. 41. *Comité de seguridad y salud.*—Las competencias del comité de seguridad y salud son las establecidas en el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los delegados de prevención serán elegidos por el comité de empresa y junta de personal sin que sea necesario pertenecer a

estos órganos de representación. Se respetará la proporción sindical para establecer dicha representación.

En los diferentes presupuestos municipales se incluirá anualmente una partida destinada a seguridad y salud laboral.

Las competencias y facultades de los delegados de prevención son las estipuladas en el artículo 36 de la mencionada Ley.

En los cursos de formación continua realizados por el Ayuntamiento, se incluirá al menos un curso relacionado con la seguridad y salud de empleados municipales.

Funciones de la comisión de salud laboral y seguridad:

1. Promover el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

2. Promover, recoger y elaborar una información completa sobre todos los factores de riesgo (sustancias y productos, materias primas, procesos...), así como de los datos de las incidencias (accidentes, enfermedades...) ocurridas en el centro de trabajo.

3. 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 las Administraciones y de los propios sindicatos). Detectará las deficiencias y propondrá soluciones.

4. Promoverá la paralización provisional de un trabajo ante la presencia de un riesgo grave e inminente para la integridad de trabajadores y usuarios.

5. Promoverá 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.

6. Investigará las causas de accidentes e enfermedades, incluyendo datos de medio ambiente laboral, patologías profesionales, etcétera. Para lo que la empresa proporcionará los partes de bajas médicas.

Art. 42. *Condiciones de trabajo.*—El personal municipal tendrá derecho a un lugar de trabajo digno, con espacio, luz y ventilación suficiente.

Al personal que tenga que realizar su trabajo al descubierto (personal de mantenimiento, etcétera), se le facilitarán los medios y se cumplirán las medidas determinadas por la legislación vigente sobre seguridad e higiene.

En cumplimiento de la normativa vigente, se habilitarán zonas o espacios destinados a fumadores.

No podrán utilizarse aquellos vehículos municipales que no tengan las condiciones legales exigibles para poder circular.

La informatización prevista por la Corporación incluirá la adquisición del sistema de ordenadores, mesas de trabajo y sillas adecuadas al trabajo con pantallas.

Por parte del servicio de salud laboral del Ayuntamiento, se planteará antes del 31 de diciembre de cada año un programa de trabajo anual donde se establezcan objetivos, actividades, medios y calendario de actuación, que habrá de recoger las aportaciones de los representantes de los trabajadores en el comité de Seguridad e higiene.

La limpieza en colegios, casas de niños y dependencias, se organizarán los trabajos de manera que se realicen cuando estos centros se encuentren desocupados.

Se dotará de botiquín de primeros auxilios a todas las dependencias y vehículos municipales.

Art. 43. *Personal con incapacidad.*—Se entenderá, en este ámbito, como personal con incapacidad la definida en el artículo 137, apartado 1.a) y b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

El procedimiento a aplicar para estos dos casos citados será el siguiente:

— A los empleados municipales con declaración de invalidez permanente parcial o invalidez permanente total se les ofrecerá un puesto de trabajo acorde con sus condiciones de incapacidad sin merma salarial.

Art. 44. *Vestuario.*—Se proveerá a los trabajadores que por razón de su actividad lo precisen, ropa de trabajo adecuada al catálogo que anualmente elabore el jefe de cada servicio, siendo, en tal caso, obligatorio su uso.

La ropa irá identificada correctamente (según normativa europea), sobre todo en el área de sanidad.

En los Anexos se especificarán las prendas (Anexo I).

Cuando la prenda no pueda utilizarse por su estado de deterioro, se renovará inmediatamente, previa entrega de la prenda anterior.

Las prendas o uniformidad se entregarán anualmente. De no respetarse los plazos de entrega de la ropa no se podrá obligar a los trabajadores a llevar dicha ropa de trabajo.

Art. 45. *Revisión médica.*—Se realizará una revisión médica anual a todos los trabajadores. La misma se efectuará dentro del horario laboral. El reconocimiento médico será obligatorio para todo el personal, salvo para quien por escrito renuncie a esta revisión médica. Se mejorará la prestación sanitaria para los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional según lo permitido por la Ley.

A aquellos colectivos que, por las peculiaridades de su puesto de trabajo, pudieran considerarse personal de riesgo ante determinadas enfermedades, se les facilitará un reconocimiento específico adaptado al riesgo a prevenir.

Art. 46. *Seguro de accidente de trabajo y seguro de responsabilidad civil.*—El Ayuntamiento de Valdemorillo contratará una póliza de seguros de forma que incluya a todos los trabajadores municipales desde el mismo día de la entrada en vigor del presente convenio.

Anualmente dicha póliza se actualizará según la subida del IPC.

Capítulo 7

Aspectos sociales

Art. 47. *Préstamos.*

a) Condiciones para solicitarlo: Cada trabajador podrá solicitar un anticipo reintegrable de un importe máximo de tres mensualidades brutas para todas las categorías, sin ningún interés. Las condiciones necesarias para poder acceder a este son:

- Ser fijo o llevar un año trabajando en el Ayuntamiento y con un contrato de continuidad.
- No tener pendiente de reintegrar otro préstamo.
- No podrá solicitarse un nuevo préstamo hasta pasados, al menos, tres meses desde la fecha de cancelación del anterior.

b) Trámites y devolución:

- Las solicitudes deben ser informadas por la comisión paritaria, que respetará el orden de llegada para su concesión.
- Tendrán prioridad para la obtención de un préstamo aquellos trabajadores que no hayan solicitado anteriormente otro préstamo, salvo caso de urgencia.
- La devolución se hará en un tiempo máximo de treinta y seis meses, a partir del siguiente al del pago del préstamo.

Art. 48. *Fondo de acción social.*—Se fija un fondo de acción social, con una aportación del Ayuntamiento de 300 euros al año por cada trabajador con antigüedad superior a un año, destinados a formar parte de un plan de pensiones.

En caso de fallecimiento de un trabajador municipal como consecuencia de un accidente laboral, los estudios que realicen sus hijos hasta los veintitrés años serán becados por el Ayuntamiento. Esta beca estará condicionada a que el preceptor supere con aprovechamiento los cursos en que se matricule. Los estudios quedarán limitados en todo caso a los que sean impartidos en centros públicos oficiales, preferiblemente en la Comunidad de Madrid.

En el caso de que el cónyuge del fallecido vuelva a contraer matrimonio o conviva maritalmente con otra persona, dicha beca desaparecerá.

Capítulo 8

Formación

Art. 49. *Derecho a la formación.*—De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por este convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos realizados por las Administraciones Públicas.

Asimismo, la Corporación promoverá la realización de acciones formativas que garanticen el adecuado nivel de preparación y conocimientos del conjunto de personal a su servicio.

Art. 50. *Comisión de formación.*—Se constituirá una comisión de formación integrada por los representantes de la Corporación, sindicatos y técnicos que se designen, los cuales elaborarán un plan de formación adaptado a las necesidades del personal.

Por la comisión de formación se elaborarán igualmente las normas reguladoras para la asistencia a los cursos de formación.

Igualmente, anualmente, y en los plazos adecuados, elaborar un plan de formación continua para la solicitud de la correspondiente subvención económica.

Se establecerán los procedimientos adecuados para que por un lado se concilie el derecho a la formación de los empleados del Ayuntamiento de Valdemorillo con la necesaria cobertura de los servicios que prestan y, por otro, se compute como jornada efectiva de trabajo la presencia en dichos cursos formativos.

La comisión de formación, previo informe del jefe de departamento correspondiente, podrá determinar los cursos de asistencia obligatoria cuando su contenido sea imprescindible para el desarrollo del puesto de trabajo por el personal afectado.

Estos cursos obligatorios se realizarán en jornada laboral; si ello no fuese posible, se acordarán con los trabajadores afectados las oportunas compensaciones.

El trabajador vendrá obligado a la asistencia a cursos de formación profesional específicos organizados por el Ayuntamiento dentro de su horario de trabajo; de realizarlos fuera del horario de trabajo, el Ayuntamiento compensará económicamente las horas realizadas fuera de la jornada, con media dieta, según Ley, y gastos de desplazamiento, aportando justificación de asistencia.

El trabajador que realice un curso relacionado con el desempeño de su puesto de trabajo organizado por un organismo público tendrá derecho a percibir media dieta y gastos de desplazamiento, aportando justificación de la asistencia.

Art. 51. *Permisos de formación.*—Asimismo, se podrá conceder un permiso no retribuido de una duración máxima de seis meses para asistir a cursos de perfeccionamiento profesional, relacionados o no con la función pública. Podrá ampliarse hasta doce meses para la realización de un curso académico.

Al personal del área de salud, pertenecientes a las ambulancias, se les concederá el tiempo necesario para la realización de su formación, noventa horas curso de obligado cumplimiento cada tres años (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 17 de abril de 1997) para actualización de su titulación.

Art. 52. *Carné de conducir.*—El Ayuntamiento procederá al abono de los gastos de concesión de carné, de renovación de carné y duplicados de conducir a aquellos empleados municipales que dentro de sus funciones tengan o puedan tener establecidas la de conducir vehículo municipal.

Capítulo 9

Premios faltas y sanciones

Art. 53. *Premio por rendimiento y años de servicio.*—Se establece, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, un premio para aquellos empleados municipales que cuenten con veinte años de servicio en el Ayuntamiento de Valdemorillo, por una sola vez, una gratificación de media mensualidad o una semana de vacaciones. A los que se jubilen, y en función de su antigüedad, se les concederá una placa conmemorativa y la gratificación de una mensualidad.

Art. 54. *Régimen disciplinario del personal laboral.*

I. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, salvo las derivadas de faltas de asistencia y puntualidad, requerirá la realización de un expediente disciplinario cuyo procedimiento, tramitación y termino es el siguiente:

- a) Como trámite con carácter previo a la incoación del expediente disciplinario podrá establecerse una fase de diligencia previa informativa, por un período máximo de siete días naturales. Este trámite será acordado cuando el Ayuntamiento 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 concejal-delegado de Per-

sonal, quien designará a la persona encargada de llevarla a cabo.

En el plazo de diez días hábiles desde la finalización de la fase de diligencias previas, se acordará la incoación de expediente disciplinario por el concejal-delegado de Personal, de cuya resolución se dará traslado al interesado, al comité de empresa y a la sección sindical, en el caso de trabajadores afiliados. En los supuestos de presunta comisión de falta muy grave, consistente en conducta constitutiva de delito doloso o malos tratos de obra con los trabajadores de superior o inferior categoría, compañeros, público o beneficiario, podrá suspenderse cautelarmente la relación laboral del trabajador expedientado, con mantenimiento del salario base, en la resolución incoatoria del expediente, que habrá de determinar por su parte el nombre del instructor del expediente y los cargos imputados, dándose de la misma tanto al interesado como al comité de empresa y sección sindical, en el caso de trabajadores afiliados.

- b) 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, notificándose al interesado, al comité de empresa y, en el caso de trabajadores afiliados que así lo hagan constar, al delegado de la sección sindical correspondiente.
- 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 convenientes en su descargo, pudiendo proponer la práctica de prueba. El instructor, desde la recepción del escrito de descargos 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 presuntas faltas muy graves.
- d) Transcurrido el termino anterior, el instructor elaborará en cinco días hábiles la propuesta de resolución, de la que se dará traslado al comité de empresa y, en el caso de los trabajadores afiliados que así lo hagan constar, a la sección sindical correspondiente, así como al interesado, quien, si así conviniese a su derecho, podrá formular alegaciones en el plazo preteritorio de cinco días naturales. Pasado este plazo, el instructor elevará la propuesta de resolución, junto a las alegaciones del interesado, al concejal-delegado de Personal, quien adoptará en el plazo máximo de diez días hábiles la resolución que proceda. De esta resolución se dará cuenta al trabajador, al comité de empresa y al representante sindical que pertenezca, en su caso.
- e) De la propuesta de resolución y sanción, si precediera, se dará traslado a la comisión paritaria a los meros efectos estadísticos y de información.
- f) La omisión del procedimiento así descrito determinará la nulidad del expediente.

II. La sanción de faltas que no precisen la incoación de expediente disciplinario, se comunicará al comité de empresa simultáneamente a su notificación al interesado.

III. 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.
- La negligencia y descuido en el cumplimiento del trabajo.
- El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado esté comprendido entre treinta minutos y una hora al mes.
- La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.
- 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.
 - La desconsideración con el público en el desempeño de las tareas encomendadas.
 - La tercera falta de asistencia injustificada al trabajo en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubiesen sido objeto de sanción por falta leve.
 - El abandono de trabajo sin causa justificada por tiempo superior a cuatro días en un mes.
 - La simulación de enfermedad o accidente que acarree incapacidad temporal por tiempo inferior a tres días, en caso que la inspección médica confirme que ha habido tal simulación.
 - La colaboración o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.
 - El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado esté comprendido entre una y cinco horas.
 - La reiteración en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre y hubieran sido sancionadas.
 - La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- c) Serán faltas muy graves las siguientes:
- El fraude de lealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y en el desempeño de las funciones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de carácter doloroso.
 - Cinco a más faltas de asistencia injustificada al trimestre, 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 de superior e inferior categoría, compañeros y público.
 - El incumplimiento y abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven grandes riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.
 - La simulación de enfermedad o accidente que acarree una incapacidad o baja por tiempo superior a tres días, en caso que la inspección médica confirme que ha habido tal simulación.
 - La reiteración en la comisión de faltas graves, aunque sean de naturaleza distintas, dentro de un mismo trimestre, salvo las de puntualidad.

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

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal o por escrito.
 - Deducción proporcional de retribuciones.

En la deducción proporcional de las retribuciones se tomará como base la totalidad de las remuneraciones íntegras anuales que perciba el trabajador en el momento de la comisión de la falta, dividiéndose la misma cantidad en 30, y a su vez este resultado por el número de horas que el trabajador tenga obligación de cumplir de media cada día. La cantidad obtenida será el valor/hora que habrá de aplicarse al tiempo de trabajo no cumplido por el incumplimiento de la jornada de trabajo.
2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
 - Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascensos por un período de un año.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
 - Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un máximo de dos años.
 - Despido.

IV. Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad del Ayuntamiento y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

V. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo II anterior, no se considerará falta alguna la negativa a realizar trabajos de categoría distinta a la específica de cada trabajador, salvo cuando dichos trabajos sean comunicados al mismo con setenta y dos horas de antelación al inicio de los mismos o medien circunstancias de excepcional necesidad.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Ayuntamiento, a través del concejal-delegado de Personal, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Lo aquí expuesto también será de aplicación cuando se lesionen los derechos de los trabajadores reconocidos en este convenio y en la normativa vigente, y se deriven perjuicios notorios para el trabajador de orden material.

VI. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los setenta 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, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

VII. 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.

VIII. Los trabajadores con contrato laboral a tiempo cierto que hubiesen sido sancionados con despido disciplinario no podrán ser sujetos a nuevos contratos.

IX. El procedimiento sancionador para los trabajadores con contrato de duración inferior a tres meses se sustanciará, en todo caso, aun cuando su período de tramitación se extienda más allá de la vigencia de su contrato, y en aquellos supuestos en los que el trabajador fuere sujeto a nueva contratación, los efectos de la posible resolución sancionadora se proyectarán sobre la nueva relación laboral.

X. El procedimiento sancionador para los trabajadores con contrato de duración inferior a tres meses de sustanciará, en todo caso, aun cuando su período de tramitación se extienda más allá de la vigencia de su contrato, y en aquellos supuestos en los que el trabajador fuere sujeto a nueva contratación, los efectos de la posible resolución sancionadora se proyectará sobre la nueva relación laboral.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria que integre tales peculiaridades.

En el plazo máximo de quince días de la firma del presente convenio se constituirá dicha comisión paritaria, cuyas funciones principales serán:

- a) Homogeneizar en lo posible las condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Valdemorillo, proponiendo para ello las adecuaciones necesarias para cumplir el objetivo de igualdad de derechos y deberes.
- b) Asumir las competencias de aplicación del desarrollo del articulado del convenio colectivo que sea de aplicación para personal laboral, como ayudas sociales, fondos adicionales, etcétera. Siendo vinculantes sus acuerdos, que obligarán a las partes en los mismos términos que el convenio.

La comisión paritaria estará formada por tres miembros designados por la Corporación y tres miembros designados por la representación de los trabajadores.

Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

La representación de los trabajadores será designada entre los miembros del comité de empresa y junta de personal en proporción a la representación obtenida en las elecciones sindicales, garantizándose, en todo caso, un miembro por cada sindicato con representación en el Ayuntamiento.

Segunda

Fondo para la mejora de los servicios públicos

En consonancia con el acuerdo suscrito entre la Administración General del Estado y los sindicatos sobre mejora de la calidad de los servicios y de las condiciones de empleo de los empleados públicos, se establece en el Ayuntamiento de Valdemorillo el siguiente acuerdo:

Primero.—El presente convenio tiene como objeto la mejora de la calidad de los servicios públicos, destinando para ello medios materiales que han de servir también para regular las condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Valdemorillo en el trienio 2005-2007 y de apoyo a la negociación de las retribuciones de los empleados públicos sujetos a este convenio.

Segundo.—El presente convenio será de aplicación para el personal laboral del Ayuntamiento de Valdemorillo comprendido en el ámbito de aplicación de su respectivo convenio colectivo.

Tercera

Asistencia a tribunales calificadoros

Para los empleados municipales y representantes de los trabajadores cuya relación sea de carácter laboral se aplicará, respecto a la asistencia a tribunales de oposición y concursos, lo dispuesto en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razón de servicio.

Cuarta

Asistencia a la comisión informativa de régimen interior y personal

Participarán, con voz pero sin voto, los presidentes del comité de empresa y junta de personal.

Quinta

En virtud del principio de igualdad de todos los trabajadores que presten sus servicios en el Ayuntamiento de Valdemorillo y de todos sus organismos, institutos y empresas que de él dependan, sea cual fuera su régimen jurídico, el equipo de gobierno municipal, así como los responsables de dichos organismos municipales, se obligan a que, en caso de despido improcedente del personal laboral fijo de ellos dependiente, declarado por la jurisdicción social, la opción entre la readmisión o la indemnización correspondiente, en todo caso, al trabajador, el cual quedará automáticamente readmitido, tanto una vez formulada la opción en este sentido como si no ejerciese opción alguna.

En el caso de concurrencia de las causas de extinción previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, el Ayuntamiento no hará uso de las medidas extintivas de contratos de trabajo previstas en dichos preceptos y procederá a la recolocación de los trabajadores afectados en otras tareas o servicios, previa negociación con los sindicatos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TRANSITORIA

La Corporación se compromete a que cualquier mejora que se obtenga para el personal funcionario se aplicará de inmediato al resto de los trabajadores municipales, en virtud de la homologación acordada.

En definitiva, y con la sana intención de erradicar los agravios comparativos, la Corporación se compromete a homologar al personal laboral con el personal funcionario en todo lo que sea exclusivo de alguno de los colectivos.

DISPOSICIONES FINALES

Primera

Aplicación del contenido del convenio

Del presente convenio, que será vinculante tanto para el personal municipal como para la Administración Municipal, se dará traslado a todos los empleados que tengan personal a su cargo, los cuales serán responsables de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones, incurriendo si no en las medidas disciplinarias correspondientes.

Segunda

Cláusula derogatoria

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

ANEXO I

ROPA DE TRABAJO

Operarios de servicios múltiples

- Un traje de agua (según deterioro).
- Un par de botas de agua (según deterioro).
- Un par de zapatillas de verano.
- Un par de botas de invierno.
- Dos monos.
- Dos pantalones de invierno.
- Dos pantalones de verano.
- Una prenda de abrigo cada dos años.
- Guantes según necesidad.
- Chalecos reflectantes.

Educadoras E.I. Casa de Niños

- Dos chándales de invierno.
- Dos chándales de verano.
- Un par de deportivas.
- Un par de zuecos.

Personal de limpieza

- Dos batas.
- Un par de zuecos.
- Guantes según necesidad.

Servicio de urgencias

Invierno:

- Dos polos.
- Dos pantalones de alta visibilidad.
- Una cazadora según deterioro de primera intervención de alta visibilidad.
- Un par de botas de seguridad.
- Dos jerséis forro polar.
- Un pantalón de agua.
- Un chaleco de la intervención de primera intervención de alta visibilidad.

Verano:

- Dos polos.
- Dos pantalones de alta visibilidad.
- Un chaleco de la intervención de alta visibilidad.

Equipo de protección personal obligatorio por la CAM:

- Un casco tipo Gallet F2.
- Un par de guantes anticortes.
- Unas gafas de protección ocular.

Conserjes

- Dos pantalones de verano.
- Dos pantalones de invierno.
- Dos camisas verano.
- Dos camisas invierno.
- Dos jerséis verano.
- Dos jerséis invierno.
- Un par de zapatos.
- Una ropa de abrigo cada dos años.

ANEXO II

CUADRO DE RETRIBUCIONES

Las retribuciones de todos los trabajadores laborales del Ayuntamiento y de sus organismos autónomos para el ejercicio del 2005 son las establecidas en el cuadro I unido a este Anexo 2.

Las retribuciones de todos los trabajadores laborales del Ayuntamiento y de sus organismos autónomos para el ejercicio del 2006 serán las que tuvieran en el ejercicio 2005, a las que se les incrementará el tanto por ciento que establezca la Ley General de Presupuestos del Estado, al igual que para el año 2007 serán las del 2006, a las que se les incrementará el tanto por ciento que se establezca en la Ley General de Presupuestos del Estado.

ANEXO 2

Puesto	Salario (euros)	F. provisión
Técnico programador	27.277,66	Concurso-oposición
Mantenimiento informática	19.429,37	Concurso-oposición
Auxiliar administrativo	18.362,93	Concurso-oposición
Ed. Casa de Niños	17.591,96	Concurso-oposición
Prof. educ. adultos	17.591,96	Concurso-oposición
Conserje colegio público	14.849,49	Concurso-oposición
Educador/a apoyo	15.511,22	Concurso-oposición
Téc. Medioambiental	18.362,93	Concurso-oposición
Encargado obras	22.089,87	Concurso-oposición
Oficial	15.083,68	Concurso-oposición
Peón	14.506,19	Concurso-oposición
Op. mantenimiento	19.533,63	Concurso-oposición
Técnico de biblioteca	26.602,21	Concurso-oposición
Técnico de cultura	26.602,20	Concurso-oposición
Conserje Casa de Cultura	14.849,48	Concurso-oposición
Dinamizadora obras escénicas ..	22.731,33	Concurso-oposición
Gabinete de prensa	22.731,33	Concurso-oposición
Coordinador deportes	26.825,99	Concurso-oposición
Coordinador sociocultural	26.825,98	Concurso-oposición
Técnico de juventud	26.825,98	Concurso-oposición
Informador juvenil	17.631,94	Concurso-oposición
Monitor deportivo + socorrista .	15.328,24	Concurso-oposición
Monitor deportivo	13.918,10	Concurso-oposición
Técnico en recursos	27.582,24	Concurso-oposición
Técnico en cartografía y catastro .	27.582,24	Concurso-oposición
Técnico en medio ambiente	27.582,24	Concurso-oposición
Técnico en topografía y urbanismo	27.582,24	Concurso-oposición
Técnico en subvenciones y empleo	27.582,24	Concurso-oposición

ANEXO III

Oficinas

- Lunes a viernes, de 8,00 a 15,00.
- Sábados, de 9,00 a 13,00, a turnos.

El exceso de jornada se compensa con reducción de jornada del 15 de junio hasta el 30 de septiembre.

Casa de Juventud

- De lunes a viernes, de 09,00 a 21,00.
- Sábados, de 11,00 a 13,30 y de 18,00 a 20,00.

En turnos rotativos y en jornada partida, con horarios específicos cuando hay actividades especiales (salidas...).

Casa de Niños

- Treinta horas semanales de lunes a viernes, en jornada partida, de 9,15 a 16,00, y viernes, de 9,15 a 14,30.
- Junio y julio con jornada intensiva.

Casa de Cultura

- De lunes a viernes, de 9,00 a 21,00.
 - Sábados, de 10,00 a 21,00.
 - Domingos, de 10,00 a 14,00.
- En turnos rotativos de mañana y tarde.

Biblioteca

- De lunes a viernes, de 9,00 a 21,00, en turnos rotativos.
- Sábados, de 10,00 a 13,00.
- Biblioteca, horario nocturno en época de exámenes.

Colegio público

- De lunes a viernes, de 7,30 a 17,00.

(03/10.579/06)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 6 de abril de 2006, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo de la empresa "Fiesta, Sociedad Anónima" (código número 2806132).

Examinado el texto de la revisión salarial del convenio colectivo de la empresa "Fiesta, Sociedad Anónima", suscrita por la comisión negociadora el día 15 de febrero de 2006, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicha revisión salarial en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

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

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

ACTA NÚMERO 1/06 PARA LA REVISIÓN DE LAS TABLAS SALARIALES

En los locales de la empresa "Fiesta, Sociedad Anónima", sita en la carretera M-300, kilómetro 28,500, Alcalá de Henares (Madrid), y siendo las quince cuarenta y cinco horas del día 15 de febrero de 2006, se reúnen la dirección de la empresa y el comité de empresa, con la asistencia de las personas que detallamos a continuación:

Por la empresa

Doña Mercedes Moraño de Frutos.

Por el comité de empresa

- Comisiones Obreras:
 - Don Juan José Álvarez García.
 - Don José Manuel Santos-Olmo Candelas.
 - Don Tomás Díaz Ruiz.
 - Don Juan José Blázquez López.
 - Don Francisco Javier Martínez Barrero.
 - Don Juan Carlos Rodríguez (delegado sindical).
- Unión General de Trabajadores:
 - Don Miguel González Fernández.
 - Doña Victoria Fernández Loeches.
 - Don Esteban García Amorós (delegado sindical).

— Independientes:

Doña Mercedes Pérez Sanchidrián.
Doña Pilar Fontanillo Esteban.

Se procede por ambas partes a formar la mesa negociadora para la firma de las nuevas tablas salariales que registrarán desde el día 1 de abril de 2006 hasta el día 31 de marzo de 2007, quedando compuesta la misma por todas las personas que se relacionan al principio de esta acta.

Una vez formada la mesa negociadora se procede, por parte de la empresa, a dar lectura a las nuevas tablas salariales, la cuales han sido incrementadas en el índice de precios al consumo al 31 de diciembre del año 2005, más un punto, siendo aprobadas por unanimidad.

Ambas partes proceden a su firma acordando su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, dando por finalizada la reunión a las dieciséis y treinta horas del día enunciado al principio de esta acta.

ANEXO

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE LA EMPRESA "FIESTA, SOCIEDAD ANÓNIMA", Y LOS TRABAJADORES DE LA MISMA, QUE REGISTRARÁN DURANTE EL PERÍODO 1 DE ABRIL DE 2006 AL 31 DE MARZO DE 2007

	EURCS	
	Salario mes	Salario año
CATEGORIAS PROFESIONALES		
I. TÉCNICOS		
<u>Titulados</u>		
a) de grado superior	1.260,23	19.231,09
b) de grado medio	1.101,31	16.806,02
c) ayudante técnico	842,24	12.852,58
<u>No titulados</u>		
Encargado General	937,06	14.299,53
Maestro o Jefe de Fabric. De taller	880,60	13.437,89
Encargado de Sección	869,98	13.275,83
Encargado de Línea	852,39	13.007,47
Auxiliar de Laboratorio	776,67	11.851,97
<u>Oficina Técnica de Organización</u>		
Jefes de Primera y Segunda	937,06	14.299,53
Técnicos de Organización de 1ª y 2ª	908,78	13.867,92
Auxiliares de Organización	776,67	11.851,97
Aspirantes (igual que los auxiliares)	-	-
<u>Técnicos de Proceso de Datos</u>		
Jefe de Proceso de datos	993,42	15.159,58
Analista	937,06	14.299,53
Jefe de Explotación, Programador de Ordenador	937,06	14.299,53
Programador de máquinas	937,06	14.299,53
Auxiliares	908,78	13.867,92
Operador de Ordenador	908,78	13.867,92
II.- ADMINISTRATIVOS		
Jefe de Administración de 1ª	1.049,86	16.020,83
Jefe de Administración de 2ª	993,42	15.159,58
Oficial de 1ª	908,92	13.870,11
Oficial de 2ª	824,20	12.577,24
Auxiliar	776,63	11.851,38
Aspirante de primer año	406,19	6.198,53
Aspirante de segundo año	474,00	7.233,18
Aspirante de tercer año	609,29	9.297,70
Telefonista	771,45	11.772,34
III MERCANTILES		
Jefe de Ventas	1.021,72	15.591,40
Inspector de Ventas	965,30	14.730,55

	EURCS	
	Salario mes	Salario año
Promotor de Propaganda y/o Publicidad	824,21	12.577,44
Vendedor con Autoventa	795,98	12.146,62
Viajante	795,98	12.146,62
Corredor de Plaza	795,98	12.146,62
IV OBREROS		
<u>Personal de Producción</u>		
Oficial de 1ª	836,23	12.760,80
Oficial de 2ª	795,42	12.138,06
Ayudante	782,10	11.934,79
Aprendiz de primer año	413,49	6.309,82
Aprendiz de segundo año	482,11	7.357,01
<u>Personal de Acabado, Envasado, Empaquetado</u>		
Oficial de 1ª	784,69	11.974,41
Oficial de 2ª	782,10	11.934,79
Ayudante	781,52	11.926,03
Aprendiz de primer año	344,56	5.258,05
Aprendiz de segundo año	450,27	6.871,05
<u>Personal de Oficios Auxiliares: Mecánicos, Electricistas, Albañiles, Carpinter, etc.</u>		
Oficial de 1ª	836,23	12.760,80
Oficial de 2ª	795,42	12.138,06
Fogonero	795,42	12.138,06
PEONAJE		
Peón	780,35	11.908,12
Persona de Limpieza	772,53	11.788,96
V. SUBALTERNOS		
Almacenero	788,74	12.036,13
Conserje	784,69	11.974,41
Cobrador	784,69	11.974,41
Basculero-Pesador	784,69	11.974,41
Guarda Jurado	784,69	11.974,41
Guarda Vigilante	784,69	11.974,41
Ordenanza	784,69	11.974,41
Portero	791,63	12.080,32
Mozo de Almacén	780,35	11.908,12

(03/10.928/06)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 6 de abril de 2006, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Mancomunidad de Servicios Sociales "2016" (código número 2810622).

Examinado el texto del convenio colectivo de la Mancomunidad de Servicios Sociales "2016", suscrito por la comisión paritaria el día 15 de febrero de 2006, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

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

CONVENIO COLECTIVO DE LA MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS SOCIALES “2016”

TÍTULO PRELIMINAR

El presente convenio colectivo se suscribe:

De una parte, como representante de los trabajadores del Centro de Servicios Sociales de la Mancomunidad de Servicios Sociales “2016”, doña Blanca Irazu Sánchez, con documento nacional de identidad número 51.609.345.

Y de otra parte, por la presidenta de la Mancomunidad, doña Teresa Herrero Garay, con documento nacional de identidad número 1386881-G.

Capítulo 1

Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente convenio colectivo establece y regula las condiciones de trabajo de todos y cada uno de los trabajadores dependientes de la Mancomunidad “2016” (que comprende los siguientes municipios: Ajalvir, Camarma de Esteruelas, Cobeña, Daganzo de Arriba, Fresno de Torote, Fuente el Saz de Jarama, Paracuellos de Jarama, Ribatejada, Los Santos de la Humosa, Talamanca de Jarama, Valdeavero, Valdeolmos-Alalpardo y Valdepiélagos, todos ellos de la Comunidad Autónoma de Madrid).

El presente convenio colectivo será de aplicación al personal laboral que compone la plantilla de la Mancomunidad, entendida esta como la relación de puestos de trabajo que, previa existencia de cobertura y consignación presupuestaria, haya de ser objeto de publicación junto con los correspondientes presupuestos anuales.

Art. 2. *Período de vigencia.*—El presente convenio entrará en vigor una vez finalizados los trámites administrativos correspondientes. La vigencia general del convenio se establece al 1 de enero de 2006.

El presente convenio quedará prorrogado de año en año si no hubiera denuncia de ninguna de las partes con un mes de antelación a la fecha de expiración de la vigencia.

La denuncia deberá hacerse por escrito, con un proyecto razonado sobre los motivos de dicha denuncia y los puntos a deliberar.

En caso de denuncia y hasta la aplicación del nuevo convenio, continuará en vigor el presente. El plazo de deliberación se fija en treinta días naturales, a contar desde el día siguiente de presentación del proyecto.

Art. 3. *Compensación, absorción y garantía personal.*—Las condiciones económicas existentes con anterioridad a la fecha inicial del presente acuerdo serán respetadas cuantitativamente de forma global y en cómputo anual, adaptándolas, sin embargo, a la estructuración de las percepciones establecidas en este acuerdo.

Las disposiciones legales futuras que puedan implicar variaciones económicas, en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados, serán de aplicación global y anualmente considerados.

Art. 4. *Régimen supletorio.*—En lo no pactado en este convenio, y sin que se contradiga el contenido del mismo, se respetarán las situaciones formales que no supongan reconocimiento de privilegios.

Los trabajadores se regirán por este acuerdo en cuanto no se contravenga lo dispuesto en la Legislación de Régimen Local, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable al respecto.

Los reglamentos de colectivos, si los hubiere, figurarán como Anexo en este acuerdo.

Art. 5. *Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio, reglamento de colectivos y normativas de aplicación para el personal de la Mancomunidad de Servicios Sociales “2016”.*—Para vigilar el cumplimiento del presente convenio y con el fin de interpretarlo como proceda se constituye una comisión paritaria compuesta por los siguientes miembros:

— Un representante de la Mancomunidad “2016”, que será el presidente o la persona en quien delegue.

— Un representante del personal de la Mancomunidad “2016”, elegido como representante legal de los trabajadores.

— Para la discusión de temas específicos se podrá contar con la presencia de asesores técnicos a petición de cualquiera de las partes.

Será competencia de la comisión paritaria regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas.

Integran el ámbito de competencias de la citada comisión el desempeño de las siguientes funciones:

— Interpretación del texto de convenio colectivo en aplicación práctica.

— Resolución definitiva y vinculante para las signatarias de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión.

— La facultad de anexionar al convenio nuevos acuerdos si los hubiera.

— Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado.

— Emisión de informes acerca del grado de aplicación del convenio, de las dificultades encontradas y elaboración de propuestas para la superación de las mismas.

— Tanto la movilidad funcional como la movilidad geográfica de los trabajadores exigirá propuesta previa de la dirección del Centro, informe de la comisión paritaria, y aprobación por la Junta de Gobierno de la Mancomunidad.

— De estos acuerdos se dará cuenta a la Junta de Vocales de la Mancomunidad en la primera sesión plenaria que se celebre.

— Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio, así como cualquier otra que pueda serle atribuida, al amparo de las disposiciones que en el futuro se promulguen.

No obstante, los representantes de los trabajadores presentes en la comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio, en el ámbito de su competencia, podrán:

— Estudiar y proponer las condiciones de trabajo para los distintos puestos.

— Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo de conformidad con la legislación específica.

— Trasladar a la comisión paritaria las sugerencias que en tal sentido les comuniquen sus representados.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las partes cuando la importancia del tema así lo requiera, en el término de cuarenta y ocho horas siguientes a la fecha de solicitud de la convocatoria y como mínimo una vez cada tres meses, o, al menos, de común acuerdo, cuando se decida lo contrario.

Se nombrará un secretario/a que será el de la Mancomunidad.

Las solicitudes de convocatoria de reunión se dirigirán al presidente, siendo además de su competencia la fijación del día y hora para la misma, dentro del plazo antes señalado, y la comunicación de dicho señalamiento a las partes.

Art. 6. *Organización del trabajo y modificación de sus condiciones.*—La organización del trabajo es facultad específica del Centro de Servicios Sociales a través de los órganos de dirección que tengan atribuidas dichas competencias.

Las condiciones especiales de organización de trabajo se modificarán mediante propuesta de la dirección del Centro, informe de la comisión paritaria y acuerdo de la Junta de Gobierno de la Mancomunidad. De dicho acuerdo se dará cuenta a la Junta de Vocales de la Mancomunidad en la primera sesión plenaria que se celebre.

Este artículo quedará regulado en el Anexo de Reglamento de Régimen Interno.

Art. 7. *Derechos sindicales.*—En todo lo referente a la representación de los trabajadores de la Mancomunidad de Servicios Sociales “2016”, así como garantías y deberes de la misma, se estará a lo dispuesto por las normas generales sobre materia sindical, salvo determinaciones que se especifiquen en otros apartados del presente convenio.

Art. 8. *Derechos y competencias del representante de los trabajadores.*—La representación de los trabajadores, elegida democráticamente, es la única legitimada para negociar globalmente con la Mancomunidad y vigilar la aplicación de los acuerdos que con ella suscriban, sin perjuicio de las acciones que puedan ejercer

los sindicatos y la representación que corresponda a las secciones sindicales respecto a sus propios afiliados.

Es competencia del representante del personal la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores de la Mancomunidad de Servicios Sociales “2016” y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sindicales y sociales.

El representante del personal deberá ser informado y oído en las siguientes materias:

- a) En el caso de incoarse expediente disciplinario, por supuestas faltas, contra cualquier trabajador, el presidente de la Mancomunidad lo comunicará paralelamente al trabajador y al representante del personal, pudiendo tener audiencia un miembro de los mismos desde el inicio del procedimiento, siempre que el mencionado trabajador lo estime oportuno.
- b) El representante de los trabajadores conocerá trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.
- c) De los modelos de los contratos, así como de las contrataciones, entregándole copia básica de los mismos.
- d) De la finalización de los contratos laborales.
- e) El representante de los trabajadores emitirá informe con carácter previo, en un plazo de quince días máximo, a partir de ser requeridos en toda clase de expedientes disciplinarios que afecten a cualquier trabajador.
- f) El representante de los trabajadores estará presente en los tribunales de los exámenes que se celebren, con voz y voto.

Art. 9. *Garantías sindicales.*

- a) Ningún miembro de los representantes de personal podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.
- b) Cada miembro de la representación de trabajadores dispondrá de las horas que corresponda por Ley para asuntos sindicales.
Si dichas horas se realizasen fuera de la jornada de trabajo se comunicarán a la dirección del Centro en el soporte correspondiente “Horas realizadas fuera del horario habitual”.
- c) Ninguno de los miembros representantes del personal podrá ser sancionado o despedido durante el ejercicio de sus funciones, ni en el año siguiente a su cese o dimisión, como consecuencia de su actividad sindical.
- d) La Mancomunidad ha de facilitar a la representación del personal los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Estos incluirán, en todo caso, kilometraje y medias dietas, si las hubiere.

Art. 10. *Secciones sindicales.*—Los trabajadores de la Mancomunidad afiliados o representantes de una central sindical o asociación podrán constituir secciones sindicales de acuerdo con la Ley.

Las secciones sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados a través de la nómina así como cualquier otro tipo de aportación con fines sindicales.

Art. 11. *Asambleas.*—La representación de personal y las secciones sindicales reconocidas podrán convocar asambleas de carácter general para todos los trabajadores de la Mancomunidad de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 9/1987, de 12 de mayo, y Estatuto de los Trabajadores.

Estas asambleas se llevarán a cabo, en todo caso, durante el horario laboral, siendo abonado por la empresa el correspondiente kilometraje a los representantes.

Capítulo 2

Retribuciones

Art. 12. *Retribuciones.*—Las retribuciones percibidas por los trabajadores, sujetos a este convenio, de la Mancomunidad de Servicios Sociales “2016” comprenderán las siguientes percepciones económicas:

- Salario base.
- Complemento de antigüedad.
- Dietas y desplazamientos por razón del servicio.

Este salario base será revisable anualmente según IPC o medidas adoptadas por el Gobierno o Comunidad de Madrid, o en defecto de pacto que lo mejore. El IPC de referencia será el del año anterior.

Las categorías profesionales contempladas en la plantilla de la Mancomunidad de Servicios Sociales “2016” son las siguientes:

- Director.
- Trabajadores sociales.
- Jefe administrativo/a.
- Administrativo.
- Auxiliares administrativos.
- Educador/a de familia.
- Apoyo técnico.
- Mediador/a intercultural.

Art. 13. *Antigüedad.*—Todos los empleados, sin excepción de categoría, disfrutarán, además de su sueldo, de aumentos periódicos por años de servicio.

Estos aumentos se constituirán en trienios del 5 por 100 del salario base que se perciba en el momento de cumplir el correspondiente trienio.

Cuando un trabajador preste sus servicios sucesivamente en diferentes categorías tendrá derecho a seguir percibiendo la antigüedad devengada en las categorías anteriores. Cuando un trabajador cambia de categoría antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrida se considerará como tiempo de servicios prestados en la nueva categoría.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

Art. 14. *Desplazamientos, kilometraje y dietas.*—Los gastos de desplazamiento y dietas del personal que se ocasionen por razones de servicio serán indemnizados por la Mancomunidad.

En caso de utilizar vehículo propio, se abonará al trabajador la cantidad de 0,29 euros/kilómetro; este precio estará sujeto a las variaciones oficiales del organismo competente en esta materia. Estas cantidades estarán sujetas a las retenciones de IRPF que correspondan. Estos kilómetros se computarán desde el lugar donde se inicie la actividad laboral, en el municipio o en la UTS que corresponda (en este último supuesto solo se computará al inicio o a la finalización de la jornada laboral).

En el supuesto de avería mecánica o siniestro del vehículo que sea utilizado de forma itinerante, la Mancomunidad arbitrará los medios que considere oportunos para asegurar la prestación del servicio de necesario cumplimiento.

En la asistencia a cursos de formación, reuniones, congresos, etcétera, que tengan lugar en municipios distintos de los comprendidos en la Mancomunidad “2016”, los desplazamientos serán extraordinarios y se computarán desde el municipio donde esté ubicada la sede de la Mancomunidad. En el supuesto de utilizar aparcamiento, se abonará el importe de la estancia del vehículo, previa presentación del tique.

La media dieta queda establecida en 20 euros diarios, es la cantidad que se devenga en el mismo supuesto que la dieta reducida, siempre que el retorno sea posterior a las veintidós horas. La media dieta comprende los gastos de manutención (comida y cena)

La dieta completa comprende los gastos de manutención y alojamiento, justificándose documentalmente, siendo su importe total de 50 euros/día.

La dieta reducida queda establecida en 12 euros diarios, comprende los días que los trabajadores deban continuar sus funciones a partir de las quince horas, por necesidades del servicio o actividades mancomunadas.

Regulación Anexo Régimen Interno.

Capítulo 3

Condiciones profesionales

Art. 15. *Bajas por enfermedad común o accidente no profesional.*—Las bajas por enfermedad común o accidente no profesional serán complementadas por la empresa hasta el 100 por 100 del salario, durante un período de dieciocho meses.

El preceptivo parte médico de baja, y en su caso confirmación (originales), será entregado por el trabajador, por sí mismo o por mandatario, en el plazo de tres días naturales a su expedición.

En caso de indisposición del trabajador que no dé lugar a baja médica se deberá aportar el justificante médico correspondiente.

Art. 16. *Bajas por enfermedad profesional o accidente laboral.*—Las bajas por enfermedad profesional o accidente laboral serán complementadas por la empresa hasta el 100 por 100 del salario, hasta la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo.

El preceptivo parte médico de baja, y en su caso confirmación (originales), será entregado por el trabajador, por sí mismo o por mandatario, en el plazo de tres días naturales a su expedición.

En los supuestos previstos en los dos artículos anteriores, el correspondiente parte de alta médica deberá ser entregado por el trabajador a la empresa el primer día hábil que se incorpore a su puesto de trabajo.

Art. 17. *Anticipos reintegrables al personal.*—Los trabajadores en activo al servicio de la Mancomunidad podrán percibir, previa solicitud motivada, como anticipo, el importe de hasta dos mensualidades de sus retribuciones, pactándose las condiciones de su devolución entre el trabajador y la comisión paritaria.

En las solicitudes de los anticipos se atenderá al siguiente orden de preferencia:

- a) Gastos extraordinarios de enfermedad propia y de enfermedad o defunción de familiar a su cargo.
- b) Compra de vehículo o reparación del mismo.
- c) Gastos producidos o relacionados con la Administración de Justicia.
- d) Otros supuestos.

En todos los supuestos relacionados con el apartado anterior será requisito indispensable para la concesión del anticipo la previa justificación documental de la petición.

En ningún caso podrá concederse un anticipo a quien hubiere sido beneficiario de otro anterior, hasta tanto se produzca la total devolución de este último y hayan transcurrido al menos, seis meses desde la fecha de cancelación.

Los anticipos que se concedan al personal no devengarán interés alguno.

En el supuesto de solicitud de excedencia o renuncia a la condición de trabajadores de la Mancomunidad y habiendo recibido un anticipo, este será devuelto antes de producirse la liquidación del trabajador.

El incumplimiento de las presentes normas o la falsedad de documentos aportados supondrá la inmediata devolución del anticipo obtenido, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiere lugar.

Art. 18. *Asistencia letrada.*—La Mancomunidad garantiza la asistencia jurídica en todas sus fases a los trabajadores que en el ejercicio de las funciones propias del cargo que ostente fueran objeto de hechos o actuaciones que, de acuerdo con la normativa vigente, tuvieran la consideración de delito o falta penal. El interesado lo pondrá en conocimiento de la Mancomunidad, que, previo informe del letrado de la Mancomunidad y oída la representación de los trabajadores, adoptará las medidas pertinentes para la persecución y sanción de aquellas acciones.

Asimismo, se garantizará el abono de la fianza e indemnización que fuera señalada contra el trabajador en posibles pleitos en los que tenga la consideración procesal de demandado, como consecuencia de su actuación profesional, salvo cuando la conducta del trabajador fuera definida como dolosa en sentencia judicial firme.

Art. 19. *Seguro de accidentes y responsabilidad civil.*—La Mancomunidad concertará, con una entidad aseguradora, un seguro de accidentes que cubra los desplazamientos necesarios para el ejercicio de sus funciones de aquellos trabajadores que se desplacen por necesidades del servicio y dentro de su jornada laboral.

La compañía aseguradora deberá entregar copia de la póliza con todas sus cláusulas a todos los trabajadores.

Asimismo, la Mancomunidad se compromete a suscribir un seguro de responsabilidad civil limitado que cubra a todo su personal.

Capítulo 4

Seguridad e higiene

Art. 20. *El comité de seguridad y salud.*—Estará formado por el representante de los trabajadores y el secretario de la Mancomunidad.

La Mancomunidad de Servicios Sociales “2016” promoverá la realización de un reconocimiento médico anual para todos los trabajadores fijos de plantilla.

Las funciones del citado comité de seguridad e higiene están reguladas por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 5

Provisión de vacantes y organización del trabajo

Art. 21. *Régimen jurídico de contratación.*—Se contratará personal a tiempo cierto para la cobertura de las situaciones por maternidad, incapacidad temporal, excedencias, licencias, y en general en todos aquellos trabajos de suspensión de contrato de trabajo con derecho a la reserva del puesto, cuya oportunidad y número se valorarán por la dirección del Centro. Será consultado el representante de los trabajadores.

Estas suplencias serán cubiertas en un plazo no superior a quince días desde la propuesta o en los plazos correspondientes previstos en la misma.

Art. 22. *Jornada de trabajo.*—La jornada ordinaria de trabajo con carácter general será de treinta y cinco horas semanales, que se desarrollarán de 8,00 a 15,00 horas, de lunes a viernes. Para el personal contratado con posterioridad al 31 de diciembre de 2004 se estará a lo pactado en el contrato laboral.

Si por necesidades de servicio y excepcionalmente se realizaran actividades fuera del horario establecido, las horas trabajadas serían acumulables y compensables por vacaciones o días libres.

Para la modificación de las jornadas laborales contempladas en el epígrafe se solicitará por escrito, dirigido al presidente/a de la Mancomunidad, y tras informe preceptivo del director del Centro de Servicios Sociales.

No obstante lo descrito anteriormente relativo a la modificación a instancias del trabajador, la dirección de la empresa, previa autorización del presidente/a, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá aprobar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que disfruten los trabajadores a título individual.

Para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Todos los trabajadores tendrán derecho a una pausa retribuida de treinta minutos durante la jornada de trabajo, que tendrá lugar entre las 10,00 y las 12,00 horas. Este descanso no podrá ser acumulable para disfrute posterior.

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

En caso de indisposición del trabajador y/o familiar de primer grado y ausentarse o no presentarse al puesto de trabajo, deberá ser comunicado a la empresa lo más pronto posible y aportar el justificante médico correspondiente.

En caso de no aportar dicha justificación se remitirá al capítulo 7, “Régimen disciplinario”.

Ver Anexo Reglamento Régimen Interno.

Art. 23. *Calendario laboral.*—Serán días no laborables para el personal al servicio de la Mancomunidad las reflejadas en el calendario oficial del Estado y Comunidad de Madrid, según Resolución de 17 de diciembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo. Se añaden:

- Dos días de fiestas locales que coincidan con las del municipio en el que esté ubicado el Centro de Servicios Sociales. Dichas fiestas no serán acumulables ni trasladables.
- Seis días al año de libre disposición, a disfrutar en el año natural o ampliable como máximo hasta el 15 de enero del año siguiente. El personal contratado por un período inferior a un año tendrá derecho a la parte proporcional de los días de libre disposición.

— Los días 24 y 31 de diciembre. En el supuesto de que estos días coincidan con sábado y/o domingo, serán compensados con un día hábil anterior o posterior a esa fecha, según se pacte en comisión paritaria.

Ver Anexo Reglamento Régimen Interno.

Art. 24. *Descanso semanal.*—Con carácter general, todas las semanas se descansará sábado y domingo. En aquellos casos en que, por características propias de su función profesional, el trabajador tenga que ejecutar aquellas actividades mancomunadas excepcionales que no sea posible realizarlas en días laborables se trabajará sábado y/o domingo o festivo y serán compensados con la libranza de un día y medio por cada uno de estos días trabajados, que se disfrutarán en la semana siguiente. En caso de que por necesidades de servicio no fuera posible, dicho descanso se disfrutará en los días pactados entre el trabajador y la dirección del Centro.

Art. 25. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales, cuyo disfrute es obligatorio, deberán disfrutarse a lo largo del año natural al que corresponda, excepto en la quincena anterior al plazo de presentación de la programación de la actividad del Centro correspondiente a cada año según convenio entre la Consejería de Familia y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid y la Mancomunidad de Servicios Sociales “2016” para el desarrollo de los Servicios Sociales de Atención Social Primaria. No son compensables económicamente y serán de veinticinco días hábiles, o la parte proporcional, de existir una antigüedad inferior a un año, computándose dicha proporcionalidad por antigüedad desde la fecha en que se realice el ingreso hasta el 31 de diciembre de ese mismo año. Con esa fecha serán cancelados todos los días de vacaciones que estuviesen pendientes de disfrutar.

En el supuesto de que un empleado se encuentre en situación de incapacidad laboral temporal, llegado el inicio de período vacacional que tuviese asignado en el plan anual aprobado, se pospondrá el inicio de este al siguiente día a la fecha del alta, siempre que las previsiones del servicio así lo permitan. En el supuesto de que el alta se produzca el 31 de diciembre se aplicará como el supuesto anterior. En caso de discrepancia será resuelta por la comisión paritaria de seguimiento.

Las vacaciones tendrán que ser solicitadas por el trabajador con una antelación mínima de un mes. Los trabajadores de un mismo servicio se pondrán de acuerdo entre ellos para la distribución de las mismas. En caso de que este acuerdo no fuera posible se empleará el sistema de rotación anual o sorteo. Las vacaciones se podrán fraccionar a petición del trabajador o por necesidades del servicio, valorado por la dirección del Centro, no más de tres veces, salvo en situaciones excepcionales a valorar por la comisión paritaria y con informe de la dirección del Centro.

Por cada baja en caso de incapacidad laboral transitoria, maternidad o accidente dentro del período de vacaciones, justificada mediante certificado médico oficial expedido por los facultativos de la Seguridad Social, se compensará al efecto con un período de vacaciones de la misma duración, cuando las necesidades del servicio lo permitan, siendo estas disfrutadas dentro del año natural.

Ver Anexo Régimen Interno.

Art. 26. *Licencias.*—El trabajador afectado por el presente Reglamento podrá obtener licencia, previa solicitud, aprobación de la misma y justificación posterior sin merma de sus retribuciones, de conformidad con lo establecido en este artículo en los supuestos y con la duración que a continuación se indica:

1. Por matrimonio del trabajador o unión de hecho documentada registralmente, quince días naturales.
2. Por matrimonio de familiares, hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad un día natural en la provincia de Madrid y dos días naturales en cualquier otro lugar.
3. Por nacimiento de hijo o adopción cuatro días naturales.
4. Tres días en caso de fallecimiento de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad. Si el fallecimiento ocurriera fuera de la residencia habitual del interesado, el permiso se ampliará hasta cinco días y hasta ocho si tuviera lugar fuera de la península.
5. Cuatro días naturales por operación y/o enfermedad hasta primer grado de consanguinidad y/o afinidad y dos días por segundo

grado de consanguinidad y/o afinidad. Estas situaciones serán justificadas mediante certificado diario del médico que atendió al enfermo. En caso de ser fuera de la Comunidad de Madrid se agregarían dos días más. Esta licencia se podrá extender hasta siete días, previo estudio y aprobación del caso por la comisión paritaria.

6. El tiempo imprescindible para la asistencia a consulta médica o especialista del trabajador, hijos, cónyuge o compañero/a y padres por enfermedad de los mismos, justificando dicha enfermedad y la necesidad de acompañamiento (excepto cuando se trate del propio trabajador e hijos menores).

7. Para asistencia a congresos sindicales, un máximo de cinco días al año.

8. Por traslado de domicilio, un día si es en la misma Comunidad Autónoma de residencia del trabajador y dos días si es en distinta Comunidad.

9. Por exámenes oficiales en centros de educación reglada, un día, el día del examen, o dos si es fuera de la Comunidad Autónoma.

10. Se concederán permisos por el tiempo indispensable para acudir a tutorías en institutos y otros centros de enseñanza, en relación a los menores a cargo del trabajador.

11. Circunstancias excepcionales que le impidan al trabajador acudir a su puesto de trabajo serán valoradas por la comisión paritaria y reguladas por el Reglamento de Régimen Interno.

12. Los trabajadores que tengan a su cargo un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuable, que podrá ser ejercida a primera o a última hora de la jornada laboral.

13. Quien por razones de guarda legal (patria potestad, tutela o curatela) tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, mayor de sesenta o a un discapacitado físico o psíquico, siempre que el trabajador guardador no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

A tenor de lo establecido en el Código Civil, se considera grado primero de consanguinidad, padres e hijos; segundo grado, abuelos, nietos y hermanos; grado primero de afinidad, suegro, yerno y nuera, y segundo grado, a los cuñados.

Todo aquello que no esté regulado por el presente Reglamento se aplicará de conformidad a la legislación laboral vigente.

Ver Anexo Reglamento Régimen Interno.

Art. 27. *Excedencias.*—Los trabajadores con contratación indefinida y al menos un año de antigüedad en dicho contrato tienen derecho a una excedencia voluntaria con un plazo mínimo de seis meses y un máximo de un año con reserva del puesto de trabajo. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad de contrato podrán tener derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no menos de dos años y no mayor de cinco años, sin reserva en el puesto de trabajo. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este o fecha de adopción, con reserva del puesto de trabajo durante el primer año.

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en el servicio podrán pedir, con causa justificada, licencia sin sueldo por un plazo no inferior a siete días ni superior a seis meses. Esta licencia se solicitará, al menos, con quince días de antelación y no podrá volver a solicitarse hasta pasados un año desde la última licencia concedida.

En todos los demás supuestos se estará en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Se regulará según Reglamento de Régimen Interno.

Capítulo 6

Sistemas de acceso

Art. 28. *Acceso y promoción.*—La selección del personal laboral de nuevo ingreso se realizará mediante concurso, oposición o

concurso-oposición, pudiéndose prever en las bases de cada convocatoria la aplicación del sistema de promoción interna, pudiendo en este caso optar al puesto ofertado aquellos trabajadores de la Mancomunidad "2016", con una antigüedad mínima de dos años en un puesto de trabajo de la categoría inmediatamente inferior a la ofertada.

La comisión de calificación que se constituya para cada convocatoria estará integrada por aquellos miembros de la Junta que sean designados por la misma, por el director del Centro de Servicios Sociales, o por los representantes de la Comunidad de Madrid, y por el representante de los trabajadores, que velará por el cumplimiento de las normas pactadas para cada convocatoria. El procedimiento de actuación deberá seguir la normativa reguladora de los procesos de selección de las Administraciones públicas.

Art. 29. *Formación.*—La Mancomunidad, en colaboración con la representación de personal, promoverá la realización de cursos de formación para los trabajadores.

Anualmente se incluirá en los presupuestos de la Mancomunidad una partida destinada a la formación del personal de la Mancomunidad. La representación de personal participará en el control para la aplicación de dichos fondos.

Capítulo 7

Régimen disciplinario. Procedimiento sancionador

Art. 30. *Clases de faltas.*

A) Faltas leves:

- a) La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.
- b) La negligencia y descuido en el cumplimiento del trabajo.
- c) La presentación extemporánea de partes de baja, confirmación o alta, consistente en su presentación de manera posterior al tercer día, o primer día hábil en que el trabajador se incorpore a su puesto de trabajo en el caso del parte de alta, y anterior al octavo desde su expedición.
- c) La comisión de entre tres y cinco faltas de puntualidad en un período de un mes natural en la entrada o salida del trabajo, respetándose el régimen existente a efectos del cómputo en cada centro de trabajo.
- d) La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.
- e) La falta de asistencia injustificada por un día en un período de un mes natural, salvo causas de fuerza mayor debidamente motivada y aprobada.

B) Faltas graves:

- a) La indisciplina o desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de buena fe y diligencia, así como de las órdenes e instrucciones específicas de la dirección de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas y cualesquiera otras obligaciones impuestas por la normativa vigente.
- b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada por hasta tres días en un período de un mes natural, salvo causas de fuerza mayor debidamente motivada y probada.
- c) La presentación extemporánea de partes de baja, confirmación o alta, consistente en su presentación de manera posterior al octavo día desde su expedición, salvo causas de fuerza mayor debidamente motivada y probada.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por tiempo superior a dos días en un período de un mes.
- e) La simulación de enfermedad o accidente que supongan incapacidad laboral transitoria por tiempo de hasta tres días. Se entenderá en todo caso que existe falta cuando el trabajador que se encuentra en situación de baja médica realice trabajos de cualquier clase por

cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluida en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada con el fin de prolongar la duración de la baja médica.

- f) La colaboración en la comisión de faltas o el encubrimiento de su comisión por parte de otros trabajadores en relación con los deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los diferentes mecanismos de control.
- g) La comisión de un número de faltas de puntualidad superior a cinco en un período de un mes natural en la entrada o salida del trabajo, respetándose el régimen existente a efectos del cómputo en cada centro de trabajo.
- h) La comisión de cinco faltas leves en un período de tres meses naturales, aunque sean de distinta naturaleza y hayan sido sancionadas, y sin perjuicio de lo dispuesto en el número anterior respecto a las referidas al deber de puntualidad.
- i) Malos tratos de palabra u obra con los trabajadores de superior o inferior categoría, compañeros o usuarios.

C) Faltas muy graves:

- a) El fraude de lealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas y en el desempeño de sus funciones, así como cualquier conducta comprendida en el título XIX de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, calificada como tal mediante sentencia judicial firme.
- b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada por más de tres días en un período de un mes natural, salvo causas de fuerza mayor debidamente motivada y probada.
- c) La indisciplina y desobediencia de carácter grave.
- d) Los malos tratos de palabra u obra con los trabajadores de superior o inferior categoría, compañeros o usuarios.
- e) 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.
- f) La realización de la acción prevista en el apartado e) de la letra anterior, cuando el tiempo de baja sea superior a tres días.
- g) La comisión de cinco faltas graves en un período de tres meses naturales, aunque sean de distinta naturaleza y hayan sido sancionadas, excluidas las normas referidas al deber de puntualidad.
- h) El ejercicio de actividades de carácter público o privado, sin haber solicitado y obtenido la correspondiente autorización de compatibilidad, cuando esta sea preceptiva de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Art. 31. *Sanciones.*

A) Por la comisión de faltas leves:

- a) Amonestación verbal y notificación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por la comisión de faltas graves:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión de empleo y sueldo entre tres y quince días.

C) Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo entre dieciséis días y tres meses.
- b) Traslado forzoso sin indemnización.
- c) Despido.

Art. 32. *Prescripción.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, desde el momento en que se tenga conocimiento por parte de la Mancomunidad de su comisión, produciéndose en todo caso la caducidad de cualesquiera faltas, con independencia de su calificación, a los seis meses desde su comisión.

Dichos plazos de prescripción quedarán interrumpidos por el acto formal de iniciación del correspondiente expediente sancionador, o, en su caso, mediante el acuerdo por el que se ordenen las actuaciones preliminares de comprobación a que se refiere el artículo 33.a), sin que sea necesario para que se produzca esta suspensión que el presunto infractor haya o no recibido la correspondiente comunicación de dicho acuerdo, o bien, cuando se trate de faltas leves respecto de las que no se tramite expediente alguno, mediante la notificación al presunto infractor de la concesión del plazo de alegaciones previsto en el artículo siguiente.

Art. 33. *Procedimiento sancionador.*—La imposición de sanciones por la comisión de acciones tipificadas conforme a los artículos anteriores como faltas leves solo requerirá para su validez la notificación al presunto infractor de un plazo de alegaciones de diez días previo al acuerdo definitivo.

La imposición de sanciones por la comisión de acciones tipificadas conforme a los artículos anteriores como faltas graves o muy graves requerirá la realización del correspondiente procedimiento sancionador cuya tramitación se ajustará a los siguientes trámites:

- A) Forma de iniciación: Los procedimientos sancionadores se iniciarán siempre de oficio, mediante Resolución de Presidencia, por ser el órgano competente según lo dispuesto en el artículo 21.1.h) de la Ley de Bases de Régimen Local, sin perjuicio de las delegaciones que al respecto pudieran producirse. En los supuestos de presunta comisión de falta muy grave consistente en conducta constitutiva de delito doloso o malos tratos de obra con los trabajadores de superior o inferior categoría, compañeros, público o beneficiarios, podrá suspenderse de forma cautelar y motivada la relación laboral del trabajador expedientado con mantenimiento del salario base. Con anterioridad a la iniciación del procedimiento sancionador, cuando la Administración tenga conocimiento de los hechos susceptibles de ser sancionados, se podrán realizar actuaciones previas con objeto de determinar con carácter preliminar si concurren circunstancias que justifiquen tal iniciación, mediante acuerdo de la dirección del centro donde el trabajador preste sus servicios, acuerdo que interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas e infracciones.
- B) Tramitación:
- a) La iniciación de los procedimientos sancionadores se formalizará con el contenido mínimo siguiente:
 - i. Identificación de la persona o personas presuntamente responsables.
 - ii. Los hechos sucintamente expuestos que motivan la incoación del procedimiento, su posible calificación y las sanciones que pudieran corresponder, sin perjuicio de lo que resulte de la instrucción.
 - iii. Instructor y, en su caso, secretario del procedimiento.
 - iv. Indicación al interesado del plazo de cinco días hábiles para formular las alegaciones y argumentaciones que estime conveniente para su defensa.
 - v. Acuerdo, si procede, de suspensión cautelar de la relación laboral en la forma y supuestos señalados en el artículo anterior.
 - b) El acuerdo de iniciación será comunicado al instructor, con traslado de cuantas actuaciones existan al respecto, y se notificará al interesado, al comité de empresa o delegados de personal del Centro, y en caso de trabajadores afiliados que así lo hagan constar, a la sección sindical correspondiente.
 - c) Recibido el acuerdo de iniciación por el interesado, y en el plazo de cinco días hábiles a contar desde el siguiente al de su recepción, este podrá presentar cuantas alegaciones, argumentaciones o fundamentos estime adecuados en defensa de sus derechos, pudiendo proponer la práctica de las pruebas que considere.
 - d) Recibidas, en su caso, las alegaciones del interesado, el instructor podrá disponer la apertura de un período de prueba por un plazo no superior a diez días, salvo que se trate de faltas muy graves, en cuyo caso, de

forma razonada, podrá ampliarse el plazo hasta cinco días más, practicando las que estime convenientes y pudiendo rechazar de forma motivada la práctica de aquellas pruebas que, en su caso, hubiese propuesto el interesado, cuando las mismas fueran improcedentes, entendiendo por tales aquellas que por su relación con los hechos no puedan alterar la resolución final a favor del presunto responsable.

- e) Transcurrido el término señalado para la práctica de pruebas, en el plazo de cinco días hábiles, el instructor elaborará la correspondiente propuesta de resolución, en la que se fijarán de forma motivada los hechos, especificándose los que se consideren probados y su exacta calificación jurídica, se determinará la infracción que, en su caso, aquella constituya y la persona o personas que resulten responsables, especificando la sanción que se propone que se imponga, o bien se propondrá la declaración de no existencia de infracción o responsabilidad. La propuesta de resolución se notificará al interesado quien, en un plazo máximo de cinco días, podrá formular alegaciones, y se trasladará al comité de empresa o delegados de personal del Centro, y en caso de trabajadores afiliados que así lo hagan constar, a la sección sindical correspondiente.
 - f) Transcurrido el plazo de audiencia de cinco días, el instructor elevará la propuesta de resolución al órgano competente para resolver el procedimiento, junto con todos los documentos, alegaciones e informaciones que obren en el expediente.
 - g) El órgano competente, en el plazo de diez días hábiles, dictará resolución que será motivada y decidirá todas las cuestiones planteadas por los interesados y aquellas otras derivadas del procedimiento. La Resolución incluirá la valoración de las pruebas practicadas, fijará los hechos, y en su caso, la persona o personas responsables, la infracción o infracciones cometidas y la sanción o sanciones que se imponen, o bien la declaración de no existencia de infracción o responsabilidad.
 - h) La Resolución será comunicada al presunto infractor y será inmediatamente ejecutiva desde su recepción. Asimismo, se dará traslado de la misma al comité de empresa, a la sección sindical correspondiente, en su caso, y a la comisión paritaria a los meros efectos estadísticos y de información.
- C) Caducidad: Si no hubiese recaído resolución transcurridos seis meses desde la adopción del acuerdo de iniciación, el órgano competente emitirá, a solicitud del interesado, certificación en la que conste que ha caducado el procedimiento y se procederá al archivo de las actuaciones. Para el cómputo de la caducidad no se tendrán en cuenta las posibles interrupciones que se produzcan por causas imputables al presunto infractor.

DISPOSICIÓN FINAL

Todo lo que no figure en este convenio estará sujeto a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Se dará traslado de este convenio, por medio de copia, a todo el personal integrante de la Mancomunidad “2016”, que sea afectado por dicha regulación.

(03/10.580/06)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 7 de abril de 2006, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Transmol Logística, Sociedad Limitada Unipersonal” (código número 2812252).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Transmol Logística, Sociedad Limitada Unipersonal”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 1 de marzo de 2006, com-