

biendo celebrarse al inicio o a final de la jornada, con duración máxima de dos horas.

4. Podrán convocarse asambleas con carácter general para todos los trabajadores si lo solicitan un tercio de la plantilla.

5. En período de negociación colectiva no se fijarán límites a la duración de las asambleas ni, por otra parte, la empresa podrá establecer servicios mínimos que impidan a los trabajadores la asistencia a ninguna de las asambleas a que se refiere este artículo.

Art. 41. *Comité de seguridad y salud.*—1. Definición: El comité de seguridad y salud es el instrumento legal al servicio de la EMPM y su personal para el cumplimiento de las prescripciones legales en dicha materia.

2. Composición: El comité de seguridad y salud tendrá carácter paritario, y la designación de sus miembros (uno en representación de la empresa y el representante de los trabajadores como delegado de prevención, los cuales, a su vez, podrán contar cada uno de ellos con un asesor para esta materia, y cuyo secretario será un trabajador de la empresa) se acomodará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Competencias: El comité de seguridad y salud de la EMPM tendrá las competencias que se determinen en las disposiciones legales vigentes para su aplicación específica y concreta a las circunstancias y entorno laboral de la empresa.

4. Constitución: El comité de seguridad y salud, que habrá de constituirse dentro del mes siguiente a la firma del presente convenio y elaborar su reglamento de funcionamiento.

5. Reconocimiento médico: Anualmente se efectuará un reconocimiento médico a cargo de la EMPM para los trabajadores de la misma que de forma voluntaria deseen realizarlo.

Art. 42. *Adhesión al ASEC.*—Las partes firmantes del presente convenio pactan y acuerdan su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de 25 de enero de 1996, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de enero de 1996, el cual, por tanto, surtirá plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente convenio.

#### Partes firmantes del convenio colectivo de la EMPM

Por parte de la empresa:

— Don Ignacio Fernández, consejero-delegado.

Por parte de los trabajadores:

— Doña Beatriz Gimeno, don Manuel Sánchez y don Álvaro Morgado, representantes de los trabajadores.

(03/29.910/09)

### Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 18 de agosto de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada (código número 2811152).

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de la empresa Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 19 de enero de 2009; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

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

Madrid, a 18 de agosto de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

### CONVENIO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DE LA CAÑADA PARA EL PERSONAL LABORAL 2008-2011

#### PREÁMBULO

El equipo de gobierno del Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada y el comité de empresa en este Ayuntamiento, al amparo de la autonomía que constitucionalmente se reconoce a las corporaciones locales y legalmente les corresponden, admiten que la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración, y consideran que para mejorar la prestación de los servicios a los ciudadanos y adecuarlos a las nuevas demandas sociales de una forma ágil, eficiente y eficaz requiere la colaboración y negociación franca entre la Corporación municipal y la representación sindical de los trabajadores.

En definitiva, se precisa que la Administración Local identifique su acción en el proceso de modernización y de la mejora de la calidad. Alcanzar esto solo puede conseguirse si se actúa motivando adecuadamente a los empleados que sirven a la organización.

El Ayuntamiento, los empleados públicos y sus representantes están firmemente decididos a que se articulen nuevos instrumentos que hagan que el ciudadano vea satisfechas sus necesidades con el nivel más alto posible de calidad, celeridad, eficacia y eficiencia. Así, este acuerdo contempla importantes novedades y medidas dirigidas a aumentar la eficacia en la prestación de los servicios, a mejorar la calidad de vida en el trabajo y favorecer la conciliación de la vida familiar, a impulsar la profesionalización y cualificación de los empleados y favorecer la estabilidad en el empleo público.

Impulsar la modernización y mejora de calidad de los servicios públicos que se prestan a los ciudadanos se logra con la implicación de los propios empleados públicos. Tal y como recoge nuestra actual normativa, el procedimiento establecido contempla que la interlocuación se establezca a través del diálogo con las organizaciones sindicales y sean partícipes activos en la mejora de la Administración. Por todo ello acuerdan.

#### DENOMINACIÓN DE LAS PARTES

La negociación del presente acuerdo ha sido efectuada entre el Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada y los delegados de personal elegidos, constituidos en comité de empresa. Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos de acuerdo con lo establecido en la ley.

#### Capítulo 1

##### Disposiciones generales

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

Art. 2. *Ámbito personal.*—Será de aplicación al personal laboral que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada, en todos sus términos, incluyendo igualmente a los trabajadores eventuales y en prácticas, sin perjuicio de la normativa propia que les sea aplicable a cada colectivo.

En los supuestos en que el Ayuntamiento, a través de conciertos con otros entes de la Administración pública, transfiera servicios a distintos organismos o privatece, garantizará el empleo de todos los trabajadores incluidos en dichos servicios e intentará defender las condiciones laborales recogidas en su actual convenio.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio todas aquellas personas físicas vinculadas al Ayuntamiento por un contrato no laboral, esto es, de prestación de servicios bien sea de naturaleza civil o mercantil; el personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial, así como los cargos de libre designación o confianza política; los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, así como los puestos configurados como personal directivo al que hace referencia el artículo 13 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, excepto para las prestaciones de tipo social.

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

Art. 4. *Ámbito de aplicación temporal.*—La duración del presente convenio será de 1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2011, entrando en vigor tras la aprobación en el Pleno de la Corporación y publicación del texto en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Anualmente se negociarán:

- Los incrementos retributivos.
- La cantidad destinada a complemento de productividad.
- Los planes de formación y su correspondiente dotación económica.
- La valoración y clasificación de los puestos de los puestos de trabajo.
- El fomento del empleo, horas extraordinarias, vacantes y OEP.
- Las jubilaciones.
- Cualquier otra mejora introducida por la legislación aplicable.

Art. 5. *Indivisibilidad del acuerdo.*—Las condiciones establecidas forman un todo orgánico indivisible, y para su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 6. *Duración del acuerdo.*—Este convenio se considerará denunciado el 30 de noviembre de 2011, sin perjuicio de las adaptaciones anuales.

No obstante, será de aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro convenio que lo sustituya.

Art. 7. *Comisión de seguimiento.*—Para la interpretación y cumplimiento del convenio colectivo se constituirá una comisión mixta de vigilancia e interpretación dentro del plazo de quince días desde la entrada en vigor del presente convenio.

Esta comisión estará formada por dos miembros, como máximo, por cada una de las organizaciones sindicales con representatividad en el Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada, y el mismo número de miembros en representación de la Corporación, ostentando la presidencia de la comisión el señor alcalde o persona en quien delegue, actuando como secretario un trabajador de la Corporación o persona que se designe. Cada una de las partes podrá invitar, en virtud de los temas a tratar, a otras personas con carácter de asesores, que en ningún caso tendrán derecho a voto.

Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento de lo pactado en el presente acuerdo-convenio, interpretando las cláusulas del mismo sobre las que surjan discrepancias.
- b) Facultad de solución extrajudicial de conflictos en los términos previstos en el artículo 45 de la Ley 7/2007.
- c) Aquellos que la ley otorga a la mesa general de negociación, en tanto esta no se convoque.
- d) Seguimiento de los planes de salud laboral.
- e) Facultad de anexionar al acuerdo-convenio nuevos acuerdos, si los hubiera.
- f) El estudio y presentación de las bases que regulen la forma de ingreso o promoción en el Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada.

En el marco de dicha comisión y una vez constituida, se procederá a la redacción del Reglamento de la comisión de seguimiento, en el que quede regulado, al menos, lo relacionado con su estructura orgánica, funciones, periodicidad de las reuniones, régimen de acuerdos y alcance de los mismos, siempre que no sean contrarios al ordenamiento jurídico. No obstante lo anterior, se establece una periodicidad mínima de sesiones cada tres meses, y siempre que lo convoque una de las partes a través de la correspondiente solicitud expresa, no pudiendo transcurrir más de una semana desde la misma.

Previo al planteamiento de conflictos sociales o al ejercicio de acciones jurisdiccionales, se establece como vía de diálogo y entendimiento el arbitraje, según se establece en el artículo 45 de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

## Capítulo 2

### Tiempo de trabajo

Art. 8. *Calendario de trabajo.*—El calendario laboral será el que el organismo competente de la Administración Central, Autonómica y Municipal, en su caso, determine para el Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada.

Art. 9. *Jornada laboral.*—La jornada laboral, dentro de los límites establecidos en las disposiciones vigentes aplicables, vendrá determinada en cómputo anual de horas, y en su distribución diaria y semanal, por naturaleza, características específicas y exigencias del funcionamiento de los distintos servicios.

Art. 10. *Tiempo de trabajo.*—La duración máxima de la jornada general de trabajo será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

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

Art. 11. *Jornadas especiales.*—Por razones determinadas del servicio y para su buen funcionamiento, la Corporación podrá establecer, previa consulta en la comisión de seguimiento, una jornada superior a la general en cómputo anual, estando obligados a su cumplimiento los trabajadores adscritos a los servicios afectados por tal necesidad.

Art. 12. *Descanso diario.*—Cada trabajador municipal dispondrá de un período de treinta minutos diarios para descanso, que con carácter general y en función de las necesidades del servicio se disfrutará entre las diez y las doce treinta horas, sin perjuicio de lo que se establezca en los horarios específicos.

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

En los centros de trabajo se dispondrán los turnos necesarios entre los trabajadores para este tiempo de descanso, que en ningún caso será compensable económicamente ni acumulable como tiempo de libranza.

Art. 13. *Horario de trabajo.*—El horario laboral de los diversos servicios municipales será el vigente en cada uno de ellos, a la vista de las necesidades de los servicios. Las acomodaciones se negociarán en la comisión de seguimiento.

Art. 14. *Horario flexible.*—La Concejalía de Personal, Vivienda y Atención al Ciudadano establecerá, siempre que sea posible, el horario flexible para aquellas dependencias en que las necesidades del servicio lo permitan.

En los servicios que no tengan establecido el horario flexible se mantendrá un margen de diez minutos en el horario de entrada.

Con carácter general, y salvo servicios concretos, se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El horario flexible se ajustará a las siguientes normas:

Se establece una permanencia obligada en el puesto de trabajo entre las nueve y las quince horas para todo el personal sujeto al régimen de horario flexible, de lunes a viernes. El Registro General del Ayuntamiento permanecerá abierto, además, los sábados de nueve a catorce horas.

El horario flexible de entrada se extiende entre las ocho y las nueve horas.

El horario de salida se extiende desde las quince y las dieciséis horas. Es obligatorio registrar todas las salidas dentro del tiempo reglamentado, marcando, en su caso, la incidencia que corresponda.

El período de descanso diario, en concepto de desayuno, no puede utilizarse para recuperar.

Quincenalmente se efectuará el cómputo de las diferencias horarias sin que, en ningún caso, se puedan sobrepasar ni a favor ni en contra siete horas.

En circunstancias excepcionales el horario de presencia obligatoria podrá ser reducido hasta las catorce horas, siempre y cuando el trabajador que vaya a hacer uso de esta posibilidad no tenga acumu-

lado débito en el cómputo horario y haya sido autorizado por su jefe de sección.

Para recuperar las diferencias de tiempo acumuladas y completar el cómputo de horas semanales, el trabajador podrá utilizar las tardes, de dieciséis a veinte horas.

Art. 15. *Jornada de fin de semana.*—Aquellos trabajadores que presten su actividad laboral en servicios que deban permanecer en funcionamiento los sábados y/o domingos computarán el tiempo de trabajo realizado en este día dentro de la jornada semanal, restándolo en su caso del horario flexible de la semana.

Sin perjuicio del tratamiento que se acuerde para las jornadas especiales, queda garantizada, con carácter general, la libranza de sábados y domingos como días de descanso semanal.

### Capítulo 3

#### *Vacaciones, permisos y excedencias*

Art. 16. *Vacaciones anuales.*—El período de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días hábiles, no considerándose hábiles a estos efectos los sábados, o, en su caso, en la proporción que corresponda de no prestarse servicio el año completo.

Tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior. A estos efectos, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Art. 17. *Período de vacaciones.*—Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural. Por causas excepcionales, dicho período podría mantenerse, como máximo, hasta el 15 de enero de año natural siguiente.

El período vacacional podrá fraccionarse, como máximo, en tres períodos, teniendo en cuenta que la siguiente enumeración no es correlativa obligatoriamente:

- Un período mínimo de quince días naturales, que se disfrutarán preferiblemente entre junio y septiembre.
- Un período mínimo de siete días naturales, a disfrutar a lo largo del año, pero solicitado con un plazo de un mes y, en todo caso, antes del 30 de abril.
- Un período que deberá solicitarse con un plazo mínimo de quince días.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de que los períodos solicitados requieran el visto bueno del jefe de servicio correspondiente.

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

La enfermedad debidamente acreditada mediante parte facultativa oficial, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional. Corresponde al jefe de servicio apreciar si las necesidades del servicio quedan salvaguardadas.

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

Por parte del trabajador podrán solicitarse cambios en el turno de vacaciones establecido que serán concedidos siempre y cuando las necesidades del servicio no sufran menoscabo en el cambio solicitado.

Art. 18. *Vacaciones por cierre de centro.*—Los trabajadores que presten servicio en centros de trabajo que estén sujetos a calendario escolar estarán obligados a disfrutar su período vacacional en los mismos.

En aquellos centros de trabajo que permanezcan cerrados en algún período concreto dentro del período vacacional (cierre temporal por reforma o mantenimiento o cese de actividad) los trabajadores adscritos a ellos podrán disfrutar un 50 por 100 de sus vacaciones en otras fechas.

Art. 19. *Publicación de las vacaciones.*—Cada servicio remitirá antes del 30 de abril el plan anual de vacaciones al Departamento de Gestión de Personal para su control y publicación con el fin de que los funcionarios conozcan con suficiente antelación el período

vacacional que les corresponde. El trabajador que en ese plazo no solicite sus vacaciones deberá ajustarse al calendario ya aprobado.

Art. 20. *Permisos retribuidos.*—En materia de permisos y excepciones se estará a lo regulado por la legislación vigente aplicable en cada momento.

Art. 21. *Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.*

- Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo, en casos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

- Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará, a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial cuando las necesidades de servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se

constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

- c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario durante todo el período de duración del permiso y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este sí, de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los empleados públicos que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

Art. 22. *Permiso por matrimonio.*—Por matrimonio del funcionario se concederá un permiso de quince días naturales a partir de la fecha en que contraigan matrimonio.

Art. 23. *Permisos no recuperables.*—Se establecen seis días de permiso al año no recuperables. Tales días no podrán en ningún caso acumularse a las vacaciones anuales retribuidas, y deberán solicitarse por escrito y con setenta y dos horas de antelación. En el caso de que por necesidades del servicio no hayan podido disfrutarse a lo largo del año natural, podrán concederse durante la primera quinceña del mes de enero siguiente.

Al cumplirse el sexto trienio los días de permiso no recuperables serán ocho, incrementándose un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Art. 24. *Fiestas excepcionales.*—Los días 24 y 31 de diciembre y Sábado Santo permanecerán cerradas las oficinas y servicios municipales a excepción de los servicios de Registro General e Información y demás servicios que habitualmente se prestan en festivo, compensándose con un día por cada uno trabajado. El año en que los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo los días de permiso no recuperables se verán incrementados en dos días.

Se procurará que los trabajadores municipales que trabajen en Nochebuena no lo hagan en Nochevieja, o viceversa.

Los trabajadores que se encuentren desempeñando su cometido funcional en la semana fijada para las fiestas patronales terminarán su jornada laboral diaria una hora antes de lo habitual. Aquellos tra-

bajadores entre los anteriores que por necesidades del servicio no pudieran disfrutar de dicha hora diaria se les compensará con un día libre. El disfrute de este día seguirá igual criterio para su concesión que los días de permiso no recuperables.

Art. 25. *Otros permisos retribuidos.*—Se concederán permisos retribuidos, previa justificación, salvo casos de urgencia en que podrá ser posterior, en los supuestos y con la duración que a continuación se indican:

1. Por nacimiento de un hijo: cinco días hábiles.
2. Por fallecimiento, accidente, enfermedad muy grave, intervención quirúrgica u hospitalización de cónyuge o de un familiar de primer grado de consanguinidad\* o afinidad\*\*: cinco días hábiles.

3. Por fallecimiento, accidente o enfermedad muy grave de un familiar de segundo grado de consanguinidad\* o afinidad\*\*: cuatro días hábiles.

Cuando el trabajador no precise la totalidad de los días de permiso admitidos por este concepto podrá disfrutar los que solicite en días alternos, siempre sin exceder la fecha máxima que hubiese resultado de disfrutar la totalidad de ellos.

4. Por traslado de domicilio: un día natural si es en el mismo municipio y dos días naturales en el caso contrario.

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

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

Igualmente, la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en casos de parto múltiple.

7. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

8. Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

9. Podrá concederse permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Para resolver los problemas que puedan surgir de la interpretación del presente permiso se creará una comisión de conciliación de la vida familiar y laboral.

Se entiende por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa. Se incluyen también los deberes de carácter cívico como la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio.

\* A tenor del Código Civil, se consideran de grado primero de consanguinidad: padres e hijos; y segundo grado de consanguinidad: abuelos, nietos y hermanos.

\*\* A tenor del Código Civil, se consideran de grado primero de afinidad: suegro/a, yerno y nuera; y de segundo grado de afinidad: cuñados, es decir, cónyuge del hermano y hermano del cónyuge.

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

11. Sin perjuicio de los permisos que anteceden se reconocerán hasta dos días para otros motivos no recogidos en los epígrafes anteriores.

Art. 26. Por otros motivos distintos a los anteriormente señalados, los permisos se solicitarán a la Alcaldía-Presidencia, que resolverá en cada caso concreto.

Art. 27. *Licencias y excedencias.*—Las licencias y excedencias se rigen por la normativa vigente aplicable.

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

El personal laboral del Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada tendrá derecho a licencia por asuntos propios en los términos que establece la normativa vigente.

## Capítulo 4

### Condiciones económicas

Art. 28. *Retribuciones del personal laboral.*—Para posibilitar y facilitar una gestión única en nóminas, los conceptos y las cuantías formales se acomodarán en todo a los conceptos y cuantías retributivas del personal funcionario y a su régimen y proceso de revisión.

Art. 29. *Retribuciones básicas.*—La cuantía de las retribuciones básicas será la que se fije para cada uno de los grupos y subgrupos establecidos en el artículo 76 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

Art. 30. *Incremento salarial.*—El incremento anual de las retribuciones del personal al que se aplicable este acuerdo-convenio se determinará con arreglo a lo que establezca, cada año, la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del Sector Público.

Art. 31. *Pagas extraordinarias.*—Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias según lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

Art. 32. *Complemento de productividad.*—El complemento de productividad, que retribuirá el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinarias y el interés o iniciativa con que se desempeñen los puestos de trabajo, siempre que redunden en mejorar sus resultados, se estipula para el año 2008 en la cantidad consignada en el año 2007 incrementada en un 2 por 100, más la correspondiente a los puestos de nueva creación si los hubiere.

El Pleno determinará los criterios de distribución y de fijación de las cuantías individuales del complemento de productividad.

Art. 33. *Gratificación por servicios extraordinarios.*—El concepto de gratificación por servicios extraordinarios tendrá carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, no pudiendo superar en ningún caso cada trabajador el número de ochenta horas anuales.

La compensación de horas extraordinarias se realizará preferiblemente en tiempo de descanso. En caso de que por necesidades del servicio no pueda efectuarse la compensación en tiempo libre, se abonarán económicamente.

La gratificación por servicios extraordinarios se realizará según los siguientes criterios:

- Por cada servicio extraordinario realizado en día laborable computado en tiempo de trabajo efectivo se compensará con el mismo tiempo incrementado en un 50 por 100.
- Por cada servicio extraordinario realizado en día festivo o en horario nocturno computado en tiempo de trabajo efectivo se compensará con el mismo tiempo incrementado en un 100 por 100.
- Por cada servicio extraordinario realizado sumándose las circunstancias previstas en el apartado anterior se compensará con el mismo tiempo incrementado en un 150 por 100.

d) Compensación económica para el año 2008:

Grupo	Laborables	Festivo/ nocturno	Festivo y nocturno
A1	24,26	32,33	35,50
A2	22,78	30,75	34,50
C1	19,75	26,34	29,50
C2	16,85	22,49	25,50
Agrupación profesional	13,41	17,96	21,00

Anualmente se revisará los precios anteriores en función del incremento salarial fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

## Capítulo 5

### Acceso, promoción y formación

Art. 34. *Sistema de acceso.*—La selección del personal municipal se hará de acuerdo con la Oferta de Empleo Público aprobada por la Corporación municipal, mediante los sistemas de oposición, concurso o concurso-oposición, en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Art. 35. *Promoción interna.*—La Corporación facilitará, en la medida de sus posibilidades y de acuerdo a su propia organización, la promoción interna del personal laboral, siendo necesario para ello poseer la titulación exigida, reunir los requisitos y superar las pruebas selectivas que para cada caso se establezcan.

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

Art. 36. *Plantilla.*—La Corporación adaptará su plantilla a las necesidades funcionales y organizativas de la misma, adoptándose las medidas oportunas para la creación de los puestos de trabajo necesarios para la prestación de servicios profesionales, velando por el cumplimiento de las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

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

Art. 37. *Formación.*—La Corporación promoverá la realización de cursos y acciones diversas de formación dirigidas a todos los trabajadores municipales.

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

- Formación básica: cuando por necesidades del puesto de trabajo debidos al reciclaje de conocimientos, como consecuencia de cambios o avances normativos o a la innovación tecnológica, sea necesario acudir a una acción formativa específica, esta se interpretará a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo y se abonarán los gastos a que diera lugar.
- Formación general: se entenderá por este concepto todas las acciones formativas encaminadas al mejoramiento profesional de los funcionarios de esta Corporación y que no sean imprescindibles para el desempeño efectivo del puesto de trabajo. En este caso se facilitará el acceso y, en caso de contar con el informe favorable del jefe de servicio y concejal de Personal, se computarán las horas lectivas del mismo como tiempo efectivo de trabajo y se abonarán los gastos que se autoricen.

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

Para ambos tipos de formación la Corporación destinará una partida presupuestaria equivalente al 1 por 100 de la masa salarial anual. Asimismo, en la medida de sus posibilidades se desarrollará un plan de formación a la vista de las necesidades detectadas y las sugerencias promovidas por la junta de Personal-comité de empresa.

Art. 38. El Ayuntamiento podrá subvencionar los cursos de perfeccionamiento profesional que no estén incluidos en los planes de formación que surjan al margen de los mismos. Para ello será neces-

sario, en todo caso, el informe favorable del jefe de servicio correspondiente y la autorización expresa de la Concejalía de Personal, que a su vez estudiará también la conveniencia de abonar gastos de desplazamiento o dietas, en su caso.

Asimismo, al personal que ocupe puestos de trabajo en los que sea obligatorio estar en posesión de algún permiso de conducción se le abonarán los gastos correspondientes a la renovación del mismo, en tanto permanezcan en situación de servicio activo.

## Capítulo 6

### Prestaciones sociales

Art. 39. *Incapacidad temporal.*—Los trabajadores que se encuentren en situación de IT percibirán la prestación económica establecida para esta contingencia en el Régimen General de la Seguridad Social.

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

El trabajador en situación de incapacidad temporal continuará siendo beneficiario de todas las prestaciones sociales contempladas en el actual acuerdo.

Art. 40. Sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en que pudieran incurrir los trabajadores que simulen la persistencia de una enfermedad, acciones tales como: no asistencia a los reconocimientos médicos del tribunal, retrasar deliberadamente la incorporación al puesto de trabajo una vez dictaminada la remisión de la enfermedad y, en general, todas aquellas que incurrieran en fraude al Ayuntamiento, pretendiendo mantenerse en el percibo injustificado de la mejora por prestación de incapacidad temporal, provocarán la privación inmediata de la misma, quedando los beneficiarios obligados a reintegrar a los fondos municipales las cantidades percibidas desde la fecha que se hubiera determinado como inicial de la defraudación.

Art. 41. *Póliza de responsabilidad civil.*—El Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada contratará una póliza de seguro de responsabilidad civil frente a terceros que cubrirá, conforme lo estipulado en la misma, el pago de las indemnizaciones resultantes de acciones u omisiones de los empleados públicos municipales cuando estas tengan lugar en el ejercicio de la función municipal de los mismos y no se encuentren sancionados o inhabilitados para la práctica de la misma.

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

Art. 42. *Plan de pensiones.*—El Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada destinará anualmente durante la vigencia del presente convenio la cantidad de 0,5 por 100 de la masa salarial para el fondo de plan de pensiones para los trabajadores de la Corporación, suscrito con la entidad “Caja Madrid”, póliza 22579200043468, en las condiciones que figuran en la misma.

Art. 43. *Reconocimiento médico.*—Anualmente se efectuará un reconocimiento médico, con cargo al Ayuntamiento y a través de la parte de vigilancia de la salud contemplada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a todos los trabajadores incluidos en la misma, con respeto a la intimidad y la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dicho reconocimiento será obligatorio para todo el personal, salvo para quien por escrito renuncie a esta revisión médica, que se efectuará dentro del horario laboral. En caso de que ello no sea posible se compensará con tres horas libres una vez comprobada la realización de dicho reconocimiento médico.

Aquellos colectivos o trabajadores que, por las peculiaridades de su puesto de trabajo, pudieran considerarse personal de riesgo ante determinadas enfermedades y/o patologías se les facilitará un reconocimiento específico adaptado al riesgo a prevenir.

Art. 44. *Anticipos reintegrables.*—Con cargo a los presupuestos del Ayuntamiento podrá concederse a los trabajadores en activo anticipos de hasta cinco veces el salario bruto mensual, a devolver como máximo con la última mensualidad del año natural siguiente al de la concesión. El interés legal del dinero objeto de anticipo co-

tizará a efectos de Seguridad Social e IRPF como salario en especie.

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

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

Art. 45. Los trabajadores municipales podrán utilizar gratuitamente las piscinas municipales. Asimismo, estarán exentos del pago de matrícula en las actividades culturales y deportivas organizadas por el Ayuntamiento.

Art. 46. Se constituirá un fondo de acción social dotado presupuestariamente con una cantidad equivalente al 1 por 100 de la masa salarial. Reglamentariamente, se determinarán los criterios para su concreción y reparto, así como su régimen jurídico, incluido el procedimiento para su concesión y justificación. Dicha reglamentación será elaborada conjuntamente con la comisión de seguimiento.

## Capítulo 7

### Régimen disciplinario

Art. 47. Las faltas cometidas por los trabajadores podrán ser muy graves, graves y leves.

Faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes y o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
  - 1) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ) La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- o) El acoso laboral.
- p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en la ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenio colectivos en el caso de personal laboral.

**Faltas graves:**

Las establecidas por ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la Comunidad de Madrid o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

- El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
- La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o los ciudadanos.
- El descrédito para la imagen pública de la Administración.

**Faltas leves:**

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

Art. 48. *Sanciones.*—Por razón de las faltas a que se refiere el artículo anterior, podrán imponerse las sanciones a las que se refiere el artículo 96 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de expediente instruido al efecto con audiencia del interesado. La tramitación del expediente se regirá por las disposiciones reglamentarias correspondientes.

Las faltas leves podrán ser corregidas sin necesidad de instruir expediente, dando audiencia, en todo caso, al interesado.

Art. 49. *Revisión.*—El acuerdo que resuelva sobre la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

**Capítulo 8****Garantías sindicales**

Art. 50. *Funciones, derechos y obligaciones de los delegados sindicales.*—Los delegados sindicales estarán sujetos a la legislación vigente en la materia.

(03/29.915/09)

**Consejería de Empleo y Mujer**

Resolución de 7 de septiembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial/prórroga del convenio colectivo de la empresa “Venturini España, Sociedad Anónima” (código número 2808552).

Examinado el texto de la revisión salarial del convenio colectivo de la empresa “Venturini España, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 25 de junio de 2009, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer; esta Dirección General,

**RESUELVE**

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

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

Madrid, a 7 de septiembre de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

**ACTA DE LA NOVENA SESIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO 2009 DE “VENTURINI ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA”**

Reunidos en las instalaciones de “Venturini España, Sociedad Anónima”, de quince y treinta a dieciséis y treinta horas.

*Por parte de la empresa*

Don Carlos Esteban Sanz.

*En representación de los trabajadores*

Don Manuel Muñoz Prieto.

Don Carlos García Rojo.

Don Miguel Ángel Ayuso Villoldo.

Reunidas ambas partes, acuerdan cerrar el convenio colectivo de “Venturini España, Sociedad Anónima”, para el 2009, con una subida salarial del 1 por 100 de los conceptos actualizables, sin cláusula de revisión al IPCR al cierre del año, pero con retroactividad al 1 de enero de 2009.

Se presenta la tabla salarial actualizada del convenio colectivo de “Venturini España, Sociedad Anónima”, y queda aprobado por unanimidad, facultando a don Fernando Esteban Sanz para que, con la firma de la totalidad de la comisión negociadora, realice las gestiones legales ante los organismos pertinentes para su registro.

**CONVENIO COLECTIVO “VENTURINI ESPAÑA, S.A.”****Tabla salarial año 2009**

	Año	Mes
Jefe mayor	40.418,92	2.694,59
Jefe de primera	36.935,26	2.462,35
Jefe de segunda	33.722,37	2.248,16
Jefe de tercera	31.149,13	2.076,61
Oficial administrativo mayor	31.149,13	2.076,61
Oficial administrativo de primera	25.810,51	1.720,70
Oficial administrativo de segunda	20.815,17	1.387,68
Oficial administrativo de tercera	19.821,48	1.321,43
Auxiliar administrativo de primera	18.331,50	1.222,10
Auxiliar administrativo de segunda	17.007,70	1.133,85
Auxiliar administrativo de tercera	14.010,87	934,06
Oficial mayor	31.149,13	2.076,61
Oficial de primera	25.810,51	1.720,70
Oficial de segunda	20.815,17	1.387,68
Oficial de tercera	19.821,48	1.321,43
Especialista de taller	16.450,02	1.096,67
Auxiliar de taller	14.010,87	934,06
Peón	13.328,38	888,56
Peón de manipulado	11.868,82	791,25

\* 15 mensualidades.

(03/30.975/09)

**Consejería de Empleo y Mujer**

Notificación trámite de Resolución.

Notificación de Resoluciones de expedientes de regulación de empleo ERE 358/2009, ERE 359/2009, ERE 362/2009, ERE 388/2009, ERE 457/2009, ERE 485/2009, ERE 496/2009, ERE 505/2009, ERE 523/2009, ERE 561/2009, ERE 631/2009, ERE 640/2009 y ERE 724/2009.