

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 de la “Empresa Municipal Promoción de Madrid, Sociedad Anónima” (código número 2813242).

Examinado el texto del convenio colectivo de la “Empresa Municipal Promoción de Madrid, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo día 25 de febrero 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.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA “EMPRESA MUNICIPAL PROMOCIÓN DE MADRID, SOCIEDAD ANÓNIMA”

PREÁMBULO

Principios que informan el presente convenio

Tanto la negociación como el contenido material del presente convenio se han inspirado en los siguientes principios que son fuente esencial para su correcta aplicación e interpretación: Principio de buena fe, principio de autonomía de la voluntad de las partes, principio de no discriminación y principio de diálogo social.

Capítulo 1

Ámbito de aplicación y normas de configuración del convenio

Artículo 1. *Ámbito funcional, personal y temporal.*

1. Funcional.

Este convenio regula las relaciones laborales y condiciones mínimas de trabajo de la EMPM, dedicada a las funciones que le encomiendan los estatutos vigentes en cada momento.

2. Personal.

Será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios mediante relación contractual de carácter laboral en la EMPM durante la vigencia del presente convenio, con excepción de aquel al que sea de aplicación el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores (sin perjuicio de lo establecido en el capítulo 5, apartado III, de prestaciones asistenciales).

3. Temporal.

La duración del presente convenio será de dos años a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, salvo aquellos conceptos sobre cuya entrada en vigor se establezca otra cosa en las cláusulas que lo regulen. En este sentido, las partes acuerdan expresamente que los efectos económicos derivados de la entrada en vigor del presente convenio se aplicarán, con carácter retroactivo, desde el 1 de enero de 2009 y durante todo el período de vigencia del mismo.

El presente convenio quedará prorrogado de año en año, a partir de su vencimiento, si no hubiese denuncia por ninguna de las dos partes, con dos meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia, que se hará por escrito dirigido a la autoridad laboral y a la otra parte, razonando sobre los motivos de su denuncia y los puntos

a discutir, iniciándose las deliberaciones para un nuevo convenio en el plazo máximo de treinta días desde la denuncia.

En todo caso, será de aplicación a todos los efectos hasta la entrada en vigor de otro convenio que lo sustituya.

Art. 2. *Criterio de interpretación y derecho supletorio.*—Las condiciones establecidas forman un todo orgánico e indivisible y para su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En caso de que por decisión jurisdiccional se modificara en cualquier momento el texto del presente convenio en cualquiera de sus artículos quedaría sin efecto el artículo afectado, quedando vigente el resto de su articulado, salvo mutuo acuerdo.

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente.

A los efectos de este convenio, todas las referencias a cónyuges o matrimonio se entenderán extendidas a las parejas de hecho inscritas en el Registro correspondiente.

Art. 3. *Compensación.*—Las mejores condiciones económicas devenidas de normas laborales establecidas legalmente, tanto presentes como futuras, que sean de general aplicación, solo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las mismas bases en los artículos de este convenio.

Art. 4. *Absorción.*—El presente convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha de su entrada en vigor por el conjunto de aquellas condiciones establecidas en este convenio, ya que se acepta por ambas partes que las mismas, consideradas globalmente, suponen condiciones más favorables para los trabajadores.

Art. 5. *Comisión de seguimiento.*—Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo establecido en el presente convenio, se constituye una comisión de seguimiento de carácter paritario formada por el mismo número de personas de cada una de las partes.

Dicha comisión habrá de constituirse necesariamente dentro del mes siguiente a la firma del presente convenio y podrá establecer las normas de funcionamiento que estime oportunas.

Capítulo 2

Organización del trabajo, contratación y promoción interna

Art. 6. *Organización, dirección y control de la actividad laboral.*—La organización del trabajo, sin perjuicio de su sujeción a lo previsto en el presente convenio, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa o de las personas en quien esta delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar, el trabajador debe llevar a cabo la misma con la máxima diligencia y colaboración, así como debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por la dirección de la empresa o persona en la que esta delegue en el ejercicio regular de sus facultades de dirección.

La dirección de la empresa podrá adoptar las medidas de vigilancia y control de la actividad que estime más oportunas, dentro de la exigible buena fe, para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, sin perjuicio, en todo caso, de salvaguardar la consideración debida a su dignidad humana y derechos fundamentales.

La dirección de la EMPM adaptará su plantilla a las necesidades funcionales y organizativas de la empresa, adoptándose las medidas oportunas para la creación de puestos de trabajo necesarios para la prestación de servicios profesionales de carácter permanente, así como la adaptación de los ya existentes a dichas necesidades.

Será facultad exclusiva de la dirección de la EMPM la organización de los servicios, departamentos, unidades orgánicas, funciones y puestos de trabajo que en cada momento se consideren necesarias para el mantenimiento del servicio. Cualquiera de las situaciones anteriores que afecten a modificaciones de plantillas será comunicada previamente al comité de empresa.

Art. 7. *Contratación.*

1. Ingresos y períodos de prueba:

a) El ingreso del personal de la EMPM se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal la empresa podrá exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

A estos efectos, y salvo casos de urgencia o excepcionalidad que habrán de ser motivados y apreciados por la dirección de la EMPM, se establece el siguiente procedimiento de selección de personal:

- El director o responsable del departamento elaborará el perfil necesario para cubrir el puesto que se precise.
 - Para dar cumplimiento a los principios de publicidad y concurrencia, igualdad, mérito y capacidad, el perfil requerido, así como las condiciones del puesto de trabajo a cubrir, serán publicados en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Madrid y de la EMPM, sin perjuicio de que, además, puedan publicarse en una página web especializada en la publicación de ofertas de empleo, o en alguna de las empresas de selección de personal.
 - Recibidos los currículos, el responsable del área de personal, junto con el director o responsable del departamento en cuestión y con la supervisión del director de recursos humanos, realizarán las pruebas necesarias que permitan la selección objetiva de un candidato entre todos los presentados.
 - El resultado de la selección será recogido por escrito en un informe que habrá de ser firmado por todas las personas que hayan intervenido en el proceso de selección.
- b) Se establecen los siguientes períodos de prueba:
- Personal titulado: Seis meses.
 - Restante personal, excepto el no cualificado: Tres meses.
 - Personal no cualificado: Un mes.
- c) Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el período de prueba.
- d) Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.
- e) En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.
- f) Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador, a efectos de antigüedad y trienios, el tiempo invertido en el período de prueba.
- g) Es potestativo para la empresa el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.
2. Contratos.

Para promover la estabilidad en el empleo de los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este convenio, la modalidad de contratación habitual para cubrir las necesidades estructurales de plantilla será el contrato indefinido a tiempo completo, sin perjuicio de aquellas circunstancias en las que, de conformidad con la Ley y con lo que se pacte en este convenio, se utilicen las modalidades de contratación de duración determinada y temporal.

De acuerdo con esto último, y sin perjuicio de que por circunstancias legalmente previstas, puedan utilizarse otras modalidades de contratación de duración determinada y temporal, podrán utilizarse las siguientes modalidades de contratación:

- a) Contrato por obra o servicio determinado.—Esta modalidad de contratación solo podrá concertarse cuando hayan de realizarse obras o servicios que sean ajenos a la actividad normal de la empresa. El contrato deberá establecerse por escrito, determinará específicamente la causa y concretará la obra y servicio para el que se contrata a la persona.
- b) Contrato eventual por circunstancias de la producción.—Podrá utilizarse esta modalidad de contrato, y deberá establecerse por escrito, estando vinculado el aumento de actividad que, sobre dicho personal, genere una campaña determinada, un servicio o un proyecto concreto. Este tipo de contrato se limitará a un máximo de seis meses en doce meses y solo podrán prorrogarse hasta ese límite.
- c) Contrato en prácticas.—Solo se realizará hasta una edad máxima de veinticinco años y con un salario no inferior al 60 por 100 del salario fijado para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, y en cualquier caso no inferior al 60 por 100 del salario de auxiliar administrativo según las tablas salariales del convenio y que incluya la

base más los complementos no personales que reciban los trabajadores de esta categoría. La limitación de la duración del contrato será como mínimo seis meses y como máximo dieciocho meses.

3. Trabajadores discapacitados.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, las empresas públicas y privadas que ocupen a trabajadores fijos que exceden de 50 vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores discapacitados no inferior al 2 por 100 de su plantilla.

Art. 8. *Promoción interna.*—Cuando se produzca una vacante o se cree un puesto de trabajo según se ha establecido en el artículo anterior, tendrán derecho preferente a ocuparlo los trabajadores de la empresa. A estos efectos la empresa diseñará una política de desarrollo y carrera profesional interna que, basada en un sistema de evaluación periódica y apoyada en un plan de formación, contribuya a favorecer la promoción interna.

En cualquier caso, para optar al puesto de trabajo será condición necesaria reunir los requisitos exigidos en cada convocatoria.

Los criterios que deban regir cada uno de los procesos de promoción interna serán los mismos establecidos en el artículo anterior para los ingresos y períodos de prueba.

Capítulo 3

Condiciones de trabajo

Art. 9. *Calendario laboral.*—El calendario laboral, que se expone en el tablón de anuncios de la sede oficial de la empresa, será el que los organismos competentes de la Administración Central, Autonómica y Local, determinen para la ciudad de Madrid.

Art. 10. *Jornada laboral.*—La jornada laboral común obligatoria aparece regulada en el artículo 94 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, distribuida con carácter general en treinta y cinco horas semanales.

Dicha jornada laboral será objeto de las necesarias adaptaciones para servicios específicos con jornadas especiales, sin que en ningún caso el resultado de dicha adaptación pueda suponer un aumento superior a treinta y cinco horas semanales en cómputo anual.

Art. 11. *Horario de trabajo.*—1. El horario laboral será de siete horas diarias de lunes a viernes, que se distribuirán en función de las necesidades de cada departamento y conforme a la normativa horaria vigente en cada momento, debiendo contar las modificaciones que hayan de hacerse sobre la mencionada normativa con el consentimiento de los representantes de los trabajadores.

2. Cada trabajador dispondrá de un período de treinta minutos para descanso efectivo dentro de su jornada laboral. Este período de descanso se disfrutará en función de las necesidades pero con carácter general se encontrará comprendido entre las diez y las doce horas.

3. Durante la semana de San Isidro la jornada laboral será de ocho a catorce horas.

4. Los días de Nochebuena (24 de diciembre) y Nochevieja (31 de diciembre) se consideran no laborables.

5. Se establece la posibilidad de que, dependiendo de la naturaleza del trabajo, se establezcan turnos de guardia en los que se pueda trabajar fuera del horario habitual, sin que en ningún caso el total de horas semanales sea superior a treinta y cinco horas, con la supervisión de la comisión de seguimiento.

Art. 12. *Vacaciones.*—1. Todos los trabajadores disfrutarán de veintitrés días hábiles al año de vacaciones de acuerdo a las siguientes reglas:

- El período de disfrute abarcará del 1 de junio al 30 de septiembre.

- Opcionalmente se podrá distribuir en dos partes, siempre y cuando una de ellas comprenda cinco días consecutivos.

- Cada departamento propondrá el establecimiento de turnos para el mantenimiento del servicio durante este período.

- La solicitud de las vacaciones deberá estar en poder del Departamento de Recursos Humanos al menos un mes antes de la fecha de comienzo del período estival.

2. Todos los trabajadores disfrutarán, además, de dos puentes al año, que tomarán con el acuerdo de su director de departamento y siempre teniendo en cuentas las necesidades del servicio.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Art. 13. *Permisos retribuidos*.—Los trabajadores de la EMPM podrán disfrutar, previa solicitud si fuera posible, de los siguientes permisos retribuidos:

1. Mudanza: Dos días.
2. Matrimonio:
 - a) Del trabajador: Quince días.
 - b) Por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Un día en Madrid o provincia y tres días naturales en cualquier otro lugar, uno de los cuales deberá coincidir con la fecha de celebración del matrimonio.
3. Por maternidad/paternidad:
 - a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.
 - b) No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente 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 haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
 - c) En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.
 - d) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.
 - e) En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.
 - f) En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a par-

tir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

- g) En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.
- h) En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.
- i) En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.
- j) Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.
- k) En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
- l) Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.
- m) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- n) Permiso de paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

4. Por fallecimiento, accidente, operación, enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y obligatorio de un familiar hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales en Madrid o provincia, cinco días naturales si es en otro lugar y ocho días naturales si es fuera de la Península (a estos efectos toda intervención quirúrgica se considerará enfermedad grave). La circunstancia que en cada caso dé lugar a la utilización de este permiso deberá quedar debidamente acreditada mediante la aportación de la documentación oportuna al Departamento de Recursos Humanos.

5. Por enfermedad muy grave de un familiar hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de veinte días naturales. En caso de que la situación de enfermedad de un mismo familiar afecte a más de un trabajador de la empresa, el permiso solo podrá ser solicitado por uno de ellos.

6. Por asistencia a cursos y congresos relacionados con la promoción y formación profesional del trabajador, cuando no sean convocados, ni financiados por la EMPM, hasta un máximo de siete días al año. Cuando la asistencia a los mismos no requiera la ausencia durante toda la jornada, el cómputo de los siete días se podrá contabilizar en horas, hasta un máximo de cuarenta y nueve horas, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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

8. Por exámenes relacionados con estudios oficiales o convocados por organismos públicos, el día de la celebración del examen.

9. Por deberes públicos o personales de carácter inexcusable, ordenados por la autoridad competente, el tiempo legal indispensable (asistencia a tribunales previa citación, asistencia a plenos o comisiones informativas y de gobierno, por los concejales de otros Ayuntamientos, acompañar por el tiempo indispensable, a cónyuges, hijos o ascendientes, a consultas o revisiones médicas, cuando la enfermedad sea de tal trascendencia, que el familiar necesite información por parte del facultativo, para el seguimiento de la enfermedad o accidente del enfermo).

A tenor del Código Civil, se considera de grado primero de consanguinidad: Padres e hijos, y segundo grado de consanguinidad: Abuelos, nietos y hermanos. Grado primero de afinidad: Suegro, yerno y nuera, y segundo grado de afinidad: Cuñados. Se entiende por convivencias de hecho las que se justifiquen con certificado de convivencia y alta en la declaración de situación familiar que se acredite ante la empresa.

Art. 14. *Permisos no retribuidos.*—Los trabajadores de la empresa podrán disfrutar de permisos no retribuidos como se indica a continuación:

1. El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, una reducción de una hora o el tiempo necesario que estime el trabajador, un octavo y hasta un máximo de la mitad de la duración de aquella.

2. Tendrá el mismo derecho que en el apartado anterior quien 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.

3. Los trabajadores de la empresa con al menos dos años de antigüedad tendrán derecho a un permiso no retribuido de hasta tres meses de duración, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Dicho permiso no podrá disfrutarse más que una vez cada tres años y deberá ser comunicado con tres meses de antelación.

4. La incorporación del trabajador después del permiso no retribuido será al día siguiente de la finalización del permiso.

Art. 15. *Otras licencias.*—1. Libre disposición: Todos los trabajadores podrán disfrutar de diez días por asuntos propios que no

podrán añadirse a dos fines de semana consecutivos. Estos días habrá de solicitarse con veinticuatro horas de antelación a su utilización ante el Departamento de Recursos Humanos y contar siempre con el visto bueno del superior jerárquico.

Capítulo 4

Clasificación profesional

Art. 16. *Clasificación profesional.*—El sistema de clasificación profesional de la EMPM se basa en grupos profesionales, niveles retributivos y categorías asociadas a estos.

1. Se establecen tres grupos profesionales: Directivo, técnico y administrativo.

2. Se entenderá por nivel retributivo la clasificación que agrupa unitariamente a determinadas categorías en base al grado de autonomía propia y complejidad en el desempeño de las tareas desarrolladas por los titulares de los puestos.

Los niveles retributivos son seis, cada uno de ellos dividido a su vez en categorías:

I. Grupo directivo.

A este grupo corresponden dos categorías con sus correspondientes niveles retributivos:

- Director de departamento: Nivel 1.
- Director adjunto al departamento: Nivel 2.

Director de departamento: Es la persona que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de una determinada área, línea de negocio, sector de actividad, etcétera, que se le encomiende por parte del Consejo de Administración, consejero-delegado y/o gerente, y programa, planifica, coordina, controla, dirige y organiza el trabajo en todas sus fases y responsabilizándose de las actividades de dirección que, en cada caso, se le encomiende.

Director adjunto al departamento: Es la persona que con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica y, en directa colaboración y dependencia del director de departamento, del cual recibe los criterios de actuación directamente, lleva a cabo y ejecuta las directrices marcadas por su superior, sin perjuicio de programar, dirigir, coordinar y controlar aquellas fases del trabajo que directamente se le encomienden.

II. Grupo técnico.

A este grupo corresponden dos categorías con sus correspondientes niveles retributivos:

- Técnico A. Titulados superiores o asimilados/secretaría de dirección: Nivel 3.
- Técnico B. Titulados medios o asimilados: Nivel 4.

Técnico A: Pertenecen a esta categoría profesional los trabajadores titulados superiores o asimilados con amplia preparación teórico-práctica que realizan tareas de carácter técnico, pudiendo desempeñar sus funciones como responsable de un área.

Técnico B: Pertenecen a esta categoría profesional los trabajadores titulados medios o asimilados con amplia preparación teórico-práctica que realizan tareas de carácter técnico.

III. Grupo administrativo.

A este grupo corresponden dos categorías con sus correspondientes niveles retributivos:

- Administrativos: Nivel 5.
- Auxiliares: Nivel 6.

Administrativos: Pertenecen a esta categoría profesional los trabajadores que, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional exigida, con iniciativa y responsabilidad, y bajo la dependencia directa de un trabajador de categoría superior, de quien reciben instrucciones genéricas, realizan actividades administrativas de carácter general.

Auxiliares: Pertenecen a esta categoría profesional los trabajadores que con responsabilidad limitada y bajo la dependencia directa de un trabajador de categoría superior, realizan actividades administrativas elementales.

No obstante lo anterior, si durante la vigencia del convenio colectivo la dirección de la empresa apreciara la existencia de razones organizativas, productivas, etcétera, que aconsejaran la modificación, creación o incorporación de nuevas categorías profesionales a la cla-

sificación profesional convenida en el presente convenio, se procederá a definir funcionalmente las mismas y a su dotación por medio de los procedimientos de selección y promoción específicamente convenidos en este pacto convencional.

Art. 17. *Movilidad funcional.*—La realización de trabajos de categoría inferior y superior responderá a necesidades técnicas y organizativas, y se extenderá mientras persistan dichas necesidades, sin perjuicio de lo establecido en los párrafos siguientes.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, el desempeño de funciones de superior categoría nunca consolidará el salario ni la categoría superior, ni podrá exceder de seis meses en un año o de ocho meses en dos años.

Transcurridos estos plazos se abrirá el proceso de selección previsto en este convenio para la cobertura de la vacante de forma definitiva, excepto en el caso de que la realización de estos trabajos se deba a la ausencia del titular.

A los efectos de la movilidad funcional aquí recogida y dentro del ámbito del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la dirección de la EMPM realizará sus mejores esfuerzos para conciliar los intereses del trabajador y las necesidades técnicas y organizativas de la empresa.

Capítulo 5

Estructura salarial y régimen retributivo

I. Conceptos salariales.

Art. 18. *Salario base.*—El salario base retribuye el trabajo de las respectivas categorías profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo.

Los salarios base de las distintas categorías profesionales son los que se recogen en el artículo 32 de este convenio.

Art. 19. *Plus convenio.*—Es un complemento salarial devengado mensualmente y de igual importe para cada uno de los niveles retributivos definidos en este convenio.

La cuantía mensual del complemento por plus convenio será igual para cada nivel retributivo, y es la fijada en las tablas salariales de este convenio.

Art. 20. *Antigüedad.*—Los trabajadores percibirán un complemento personal de antigüedad por cada tres años de servicios, con un valor cada uno de ellos del 5 por 100 del salario base mensual.

Los trienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar a partir del mes siguiente de la fecha en la que se cumpla el trienio.

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 a los veinticinco o más años.

Art. 21. *Complemento por puesto de trabajo.*—Este complemento se abonará mensualmente según la valoración individualizada que la dirección efectúe del puesto de trabajo desempeñado por cada trabajador.

La cuantía de dicha valoración podrá ser revisada anualmente en el seno de la comisión de seguimiento, sin perjuicio de su actualización con el incremento del IPC correspondiente.

Para el cálculo de dicho complemento se deberá tener en cuenta los factores o variables siguientes:

- Responsabilidad.
- Autonomía.
- Iniciativa.
- Coordinación de equipo de trabajo.
- Dedicación.
- Especialidad.
- Idiomas.
- Cualquier otro requerido de forma singular para el desempeño de las funciones.

El importe máximo a reconocer por este concepto, incluyendo los demás conceptos salariales y los costes sociales, será la masa salarial global que se establezca para cada ejercicio.

Art. 22. *Gratificaciones extraordinarias.*—Todos los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias, que se abonarán antes del fin de la primera quincena en los meses de junio y diciembre de cada año y que consistirán en una mensualidad del salario base, más plus convenio, más complemento por puesto de trabajo, más antigüedad.

Dichas pagas se devengarán semestralmente.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción del mes se computará como unidad completa.

Art. 23. *Plus festivos.*—Por cada hora que el personal empleado trabaje en domingo o festivo intersemanal, además del salario ordinario, con independencia de la compensación en tiempo de descanso que pueda corresponderle, el trabajador percibirá un plus consistente en un incremento del 50 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria, para cuyo cálculo se tendrán en cuenta el salario base y el resto de conceptos salariales que habitualmente viniera percibiendo el trabajador. Las cantidades que se perciban por este concepto se recogerán en la hoja de salario bajo el concepto “Plus festivos”.

Art. 24. *Plus de nocturnidad.*—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas de la mañana tendrán una retribución específica. Dichas horas tendrán la consideración de horas extraordinarias y se abonarán con un recargo del 20 por 100 sobre el sueldo base por cada hora trabajada.

Art. 25. *Otros conceptos retributivos.*—En casos excepcionales no previstos en el presente convenio, se podrán establecer conceptos retributivos transitorios que se ajusten a las necesidades que hubieren causado la situación de excepcionalidad, debiendo darse una solución definitiva a la situación acaecida en la próxima negociación del convenio colectivo.

II. Conceptos extrasalariales.

Art. 26. *Plus de transporte.*—Los trabajadores de la EMPM tendrán derecho a una ayuda de 100 euros al mes, que se devengarán durante once meses al año, en concepto de plus de transporte. Esta ayuda se incrementará según la subida del abono anual del Consorcio Regional de Transportes.

III. Prestaciones asistenciales.

Todos estos conceptos se incrementarán de acuerdo a las subidas del IPC.

Art. 27. *Natalidad.*—Todos los trabajadores que sean padres/madres podrán solicitar un pago de una sola vez por nacimiento o adopción de hijo de 150 euros, en el plazo de seis meses desde la fecha del alumbramiento o la adopción.

Art. 28. *Ayuda guardería, estudio y/o discapacitados psíquicos y físicos.*—1. Todos los trabajadores podrán solicitar una ayuda para la escuela infantil o guardería de los hijos menores de seis años que tengan gastos de escolaridad, transporte y/o comedor de 100 euros mensuales durante el curso escolar y previa presentación de la factura de la guardería. Esta ayuda se aplicará también a cada hijo que curse la enseñanza obligatoria, previa presentación de factura de estos gastos.

2. La ayuda para trabajadores con hijos con discapacidad física, psíquica o autistas iguales o superior al 33 por 100 queda fijada en 100 euros mensuales. La calificación de minusvalía se acreditará por dictamen emitido por la unidad de valoración del INSERSO.

Art. 28 bis. *Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal.*—Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal, prórroga de la incapacidad temporal, alta administrativa con informe-propuesta de incapacidad permanente o descanso por maternidad/paternidad, percibirán la prestación económica establecida para estas contingencias en el Régimen General de la Seguridad Social.

Durante estas situaciones los trabajadores afectados percibirán en concepto de mejora las diferencias retributivas hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base, plus convenio, antigüedad y complemento de puesto que les corresponda.

Estas diferencias serán abonadas hasta que se produzca el alta médica o hasta la fecha de efectos de la incapacidad permanente. En ningún caso el abono de las referidas diferencias retributivas podrá exceder de dieciocho meses, contados desde la fecha en que se inició la incapacidad temporal.

Sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en que pudieran incurrir los/las trabajadores que simulen la persistencia de una enfermedad, acciones tales como: No asistencia a los reconocimientos médicos, retrasar deliberadamente la incorporación al puesto de trabajo, una vez dictaminada la remisión de la enfermedad y, en general, todas aquellas que incurrieran en fraude a la empresa, pretendiendo mantenerse en el percibo injustificado de la mejora,

provocarán la privación inmediata de la misma, quedando los beneficiarios obligados a reintegrar las cantidades percibidas desde la fecha que se hubiera determinado como inicial de la defraudación.

Los incrementos retributivos que se hubieran producido durante los períodos de descanso por maternidad/paternidad, serán abonados por la empresa tras la incorporación del trabajador.

Art. 29. *Ayuda asistencial.*—Los trabajadores de la EMPM, así como cónyuges, parejas registradas e hijos a su cargo, tendrán derecho a una ayuda asistencia máxima de 650 euros anuales, que se incrementarán cada año en base al IPC. La ayuda se concederá para cubrir los gastos incurridos como consecuencia de la realización de tratamientos efectuados por prescripción médica, siempre que dichos tratamientos no estén incluidos en la Seguridad Social. A estos efectos el trabajador habrá de aportar al Departamento de Recursos Humanos para la tramitación de la ayuda, el informe médico en cuestión y las facturas correspondientes.

Art. 30. *Anticipos y préstamos.*—1. Anticipos: El trabajador podrá solicitar un anticipo sobre su sueldo de hasta una mensualidad, cuyo importe será descontado en su totalidad de la siguiente nómina que haya de percibir el trabajador. Asimismo el trabajador podrá solicitar un anticipo sobre la paga extraordinaria cuya cuantía máxima vendrá determinada por los días devengados del semestre correspondiente. Estos anticipos no tendrán la consideración de remuneración en especie.

2. Préstamos: En función de la disponibilidad presupuestaria de la empresa, todo el personal de la empresa con un año al menos de antigüedad, tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de seis mensualidades de su salario neto, por las siguientes causas:

- Fallecimiento del cónyuge, hijos o padres.
- Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, cónyuge o hijos.
- Obras y reformas en el domicilio habitual del empleado.
- Nacimiento o adopción de hijos.
- Gastos derivados de boda, formalización de parejas de hecho, y procesos de separación matrimonial o de parejas registradas y divorcio.
- Traslado de domicilio.

La amortización del préstamo será mensual y su cuantía será el 10 por 100 del salario neto, teniendo la consideración de retribución en especie la diferencia entre el interés efectivamente pagado y el interés legal vigente.

Art. 30 bis. *Establecimiento de plan de pensiones.*—La empresa promocionará y participará en un plan de pensiones para los trabajadores. En la selección y seguimiento de la apertura del plan de pensiones estará presente la representación de los trabajadores.

Art. 31. *Formación.*—La empresa favorecerá la formación profesional continua de los trabajadores que podrán solicitar a la empresa el pago de cursos que redunden en la mejora de su rendimiento laboral y de su situación profesional.

De conformidad con el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento organizados para la propia empresa y otros organismos.

La formación profesional buscará atender la adaptación al puesto de trabajo, la especialización y la reconversión profesional y la ampliación de los conocimientos de los trabajadores aplicables a las actividades de la empresa. Para ello, la empresa elaborará un Plan de Formación cuyo contenido será acordado con los representantes de los trabajadores.

IV. Régimen retributivo.

Art. 32. *Régimen retributivo.*

1. Retribuciones básicas anuales para cada categoría profesional:

		TOTAL RETRIBUCIONES BÁSICAS	
Nivel	Categoría	Desde (euros)	Hasta (euros)
1	Director de departamento	56.124,07	87.124,50
2	Director adjunto	44.899,52	56.124,07

		TOTAL RETRIBUCIONES BÁSICAS	
Nivel	Categoría	Desde (euros)	Hasta (euros)
3	Técnico A	33.674,46	44.899,52
4	Técnico B	28.062,18	33.674,53
5	Administrativo	16.837,19	28.062,05
6	Auxiliar administrativo	11.224,84	16.837,34

2. Desglose salarial de la retribución para cada una de las categorías profesionales:

			COMPLEMENTO POR PUESTO DE TRABAJO	
Nivel	Salario base	Plus convenio	Desde (euros)	Hasta (euros)
1	23.176,04	11.785,99	21.162,04	52.162,47
2	23.176,04	7.857,38	13.866,10	25.090,65
3	23.176,04	5.500,18	4.998,25	16.223,30
4	19.135,11	4.714,40	4.212,68	9.825,02
5	11.821,50	2.750,01	2.265,68	13.490,54
6	10.250,08	785,78	188,98	5.801,48

3. El incremento salarial anual pactado será el porcentaje del IPC previsto por el Gobierno en los presupuestos generales del Estado.

Dicho incremento salarial se producirá sobre los conceptos de salario base, plus convenio y complemento de puesto de trabajo.

Al finalizar cada uno de los ejercicios y verificado el índice de precios al consumo real, si este fuera superior al previsto, se procederá a la correspondiente regularización y abono de los atrasos generados durante ese año en una sola paga y en la nómina del mes siguiente al de la publicación del IPC real de cada año.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos precedentes, si durante la vigencia del convenio colectivo resultaran de aplicación a la EMPM, por su naturaleza jurídica, las limitaciones contenidas en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado, se aplicarán a cada uno de los ejercicios a los que se extiende el convenio los incrementos establecidos en las respectivas normas presupuestarias vigentes para cada uno de ellos.

Capítulo 6

Suspensión del contrato de trabajo

Art. 33. *Excedencias.*—Los trabajadores de la empresa podrán disfrutar de las excedencias como se indica a continuación:

1. Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses

cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

2. Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Durante el tiempo en el que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria, quedarán en suspenso todos los derechos y obligaciones, no percibirá remuneración de ningún tipo ni se le computará este período a efectos de antigüedad.

Entre el período mínimo y el máximo el trabajador podrá solicitar su reingreso al menos con quince días de antelación. Transcurrido el período máximo sin solicitar su reingreso, se entenderá extinguida su relación laboral.

Este derecho no podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador hasta que transcurran cuatro años desde el final de la excedencia anterior. Cuando el trabajador solicite el reingreso, tendrá derecho a ocupar una plaza vacante de su misma categoría y al menos con el sueldo bruto anual en el momento de solicitar la excedencia.

3. Excedencia forzosa.

Cargo público o sindical. Cuando un trabajador de la EMPM sea nombrado o elegido para cargo público o de representación sindical, si este nombramiento es incompatible con la prestación de servicios a la empresa, tendrá derecho a la excedencia forzosa.

Esta excedencia conlleva la reserva de su puesto de trabajo y su período se considera como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad. Su duración será por el tiempo que dure el nombramiento o elección y el interesado deberá solicitar el reingreso dentro de los treinta días siguientes al cese de su cargo.

4. Excedencia por incompatibilidad.

Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a la excedencia por incompatibilidad cuando pasen a prestar servicios a un nuevo puesto de trabajo del sector público con arreglo a la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades, que resulte incompatible con el que venía desempeñando. El trabajador podrá permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que da origen a la misma, debiendo solicitar el reingreso con el plazo máximo de un mes, una vez producido el cese, declarándose, de no hacerlo, en situación de excedencia voluntaria.

Cuando el trabajador solicite el reingreso, tendrá derecho a ocupar una plaza vacante de su categoría, sin que el tiempo de permanencia en esta situación compute a efectos de antigüedad.

En lo no contenido en este artículo se estará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 7

Régimen disciplinario

Art. 34. *Faltas*.—Constituyen faltas de los trabajadores todas las conductas, actitudes, acciones u omisiones que produzcan incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, supongan quebranto de los deberes que les incumban o abuso de autoridad con los subordinados.

Las faltas cometidas por los trabajadores de la EMPM se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia o intencionalidad en leves, graves y muy graves.

1. Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) No notificar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes la ausencia al trabajo cuando se falte al mismo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) La incorrección con superiores, compañeros o subordinados.
- e) La falta de aseo o limpieza personal.
- f) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- g) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

h) El incumplimiento de deberes y obligaciones, siempre que no deban ser clasificados como falta grave o muy grave.

- i) Inducir a otros trabajadores a la realización de actos o conductas constitutivos de falta grave, cuando de la inducción se sigue la comisión.
- j) Encubrir la comisión de faltas graves cometidas por otros trabajadores.

2. Son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas culposas o negligentes relacionadas con el servicio o que causen daño a la empresa o a los trabajadores.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en locales, material o documentos de la EMPM.
- g) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la EMPM o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- h) La falta de rendimiento injustificado que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- i) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la EMPM, o se utilicen en provecho propio.
- j) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que, acumulado, suponga un mínimo de diez horas al mes.
- k) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
 - l) La grave perturbación del servicio.
 - m) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la EMPM.
 - n) La grave falta de consideración con los ciudadanos.
 - o) La falta de asistencia injustificada de dos días alternos al mes.
 - p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
 - q) La reiteración o reincidencia de faltas leves, acumulando más de tres para un período de un año.
 - r) Inducir a otros trabajadores a la realización de actos o conductas constitutivos de falta grave, cuando de la inducción no se siga la comisión de la misma o de falta leve, si de la inducción se sigue la comisión.
 - s) Encubrir la comisión de faltas muy graves cometidas por otros trabajadores.
 - t) La simulación de enfermedad o accidente.
 - u) Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.
 - v) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de elementos de la empresa.

3. Faltas muy graves:

- a) El abandono del servicio.
- b) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- c) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos en caso de huelga.
- d) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
- e) La falta de asistencia injustificada de tres días alternos al mes.
- f) Inducir a otros trabajadores a la realización de actos o conductas constitutivas de falta muy grave cuando la inducción vaya seguida de la comisión de dicha falta.
- g) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados a la empresa.
- h) Revelar a personas ajenas a la empresa datos de reserva obligatoria.

- i) La reincidencia en faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se comentan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Art. 35. *Sanciones.*—Las sanciones que la empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las que se indican a continuación:

1. Faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.
2. Faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a sesenta días.
 - b) Inhabilitación por plazo no superior a dos años para el ascenso a la categoría superior.
3. Faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dos meses a un año.
 - b) Inhabilitación durante dos años para pasar a otra categoría.
 - c) Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad y categoría profesional del que comete la falta, y repercusión del hecho en los demás trabajadores y usuarios, e incidencia en la prestación del servicio.

Art. 36. *Consideraciones generales.*—1. Competencias y procedimiento:

- a) La valoración de las faltas leves y la imposición de las correspondientes sanciones corresponderá a la dirección de personal.
- b) Las faltas graves y muy graves serán valoradas y sancionadas por la dirección de la empresa, a propuesta del director de personal, previa comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
- c) Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, en caso de despido procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que será oído, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiera.
- d) Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y a la empresa le constara, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.
- e) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

2. Extinción y prescripción:

- a) La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, prescripción de la falta o de la sanción.
- b) Si durante la sustanciación del procedimiento sancionador se produjere la extinción de la relación laboral del inculcado, se dictará resolución en la que, con invocación de la causa, se declarará extinguido el procedimiento sancionador, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que le pueda ser exigida, y se ordenará el archivo de las actuaciones, salvo que por parte interesada se inste la continuación del expediente. Al mismo tiempo se dejarán sin efecto cuantas medidas de carácter provisional se hubieran adoptado con respecto al trabajador inculcado.
- c) Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo 8

Derecho de representación colectiva de los trabajadores

Art. 37. *Función de los órganos de representación legal y sindical.*—Los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores tendrán las funciones que les reconoce el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y la Ley 31/1995, de 8 de no-

viembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones legales.

En consecuencia, la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores establecerán los cauces necesarios para permitir el acuerdo en políticas de formación adecuadas y propuestas de prevención que eviten una incidencia negativa de los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones en las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores.

Art. 38. *Delegado de personal. Definición y competencias.*—1. Definición: El delegado de personal de la EMPM es el órgano máximo representativo y colegiado de la totalidad de los trabajadores, y tiene capacidad plena para negociar con la empresa y vigilar los acuerdos que con ella se suscriban.

2. Competencias: Sus competencias, con los límites establecidos en la legalidad vigente, son: Defender los intereses generales y específicos de los trabajadores y, en particular, la negociación de las condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos colegiados.

Conocer el balance, cuenta de resultados y memoria del Consejo de Administración, y cuantas decisiones de aquel afecten a los trabajadores (en cuyo Consejo podría participar con voz y sin voto previo acuerdo con la dirección de la empresa).

Emitir informe en cuestiones tales como: Reestructuración de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellos; reducciones de jornada, traslados total o parcial de las instalaciones; implantación o revisión de sistemas de organización, reorganización y control de trabajo; establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Tener acceso a los documentos de la Seguridad Social que se determinen en la legislación vigente.

Conocer trimestralmente las estadísticas, en caso de que las haya, sobre índice de absentismo y sus causas, así como las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales derivadas de las competencias del comité de seguridad y salud laboral.

Participar en las convocatorias de promoción interna y acceso exterior en las mismas condiciones que el resto de trabajadores de la EMPM.

Y, en general cuantas competencias le sean reconocidas por las disposiciones legales vigentes.

Art. 39. *Garantías sindicales.*—El delegado de personal no podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. Cuando haya de realizarse un traslado por necesidades del servicio que afecten a un representante sindical, este, salvada su voluntariedad, será el último en ser trasladado.

1. A los efectos del cómputo mensual de horas no se incluirán las empleadas en actuaciones y reuniones dedicadas a la negociación del convenio colectivo, con los límites establecidos en la legalidad vigente de dedicación a labores de representación sindical.

2. El delegado de personal no podrá ser sancionado o despedido durante el ejercicio de sus funciones ni el siguiente a su cese, siempre que dicha sanción o despido sea consecuencia de su actividad sindical y salvo que durante dicho ejercicio incurra en alguno de los supuestos del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

3. El delegado de personal podrá remitir noticias de interés sindical a sus afiliados y secciones sindicales mediante correos electrónicos, siempre que la periodicidad de dicha remisión no incida negativamente en el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

Art. 40. *Asambleas de trabajadores.*—1. El delegado de personal podrá convocar asambleas de carácter general para todos los trabajadores de la EMPM, responsabilizándose del normal desarrollo de las mismas, fuera o dentro de la jornada laboral.

2. Asambleas convocadas fuera de la jornada laboral: La empresa autorizará la convocatoria en los locales propios con los siguientes requisitos:

- a) Solicitarla con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.
- b) Fijar hora, local y orden del día.
- c) Acreditar la legitimación de los convocantes e indicar la persona responsable de la reunión.

3. Asambleas convocadas dentro de la jornada laboral: Con los mismos requisitos indicados en el punto anterior podrán autorizarse asambleas dentro de la jornada laboral sin reducción de haberes, de-

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 interlocución 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 private, 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.