

Lo que se notifica a los interesados, indicándoles que contra las citadas Resoluciones, que no ponen fin a la vía administrativa, podrán interponer recurso de alzada, presentándolo ante la Registradora Territorial o el Consejero de Cultura y Deportes, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la publi-

cación de la presente Resolución. Sin perjuicio de que pueden ejercitar cualquier otro que estimen procedente.

Madrid, a 21 de abril de 2006.—La Registradora Territorial, Emilia del Campo Ruiz.

ANEXO

Nº SOLICITUD	FECHA DE PRESENTACIÓN	TÍTULO DE LA OBRA, ACTUACIÓN O PRODUCCIÓN	INTERESADO	FECHA DEL DESISTIMIENTO
M-0314-04	15-01-04	El espejo rayado	Javier Andrés Serna Álvarez	15-07-05
M-1391-04	19-02-04	Come prima	Cristóbal Manuel Garrido Rodríguez	05-01-06
M-1462-04	23-02-04	Programa o espacio televisivo dedicado al mundo de la discapacidad.	María Beatriz Rodríguez-Pina Higuera	04-05-04
M-1643-04	27-02-04	Hola cariño soy papá	Ainhoa Azcona Archanco	13-07-05
M-1672-04	01-03-04	El protector	Javier Manuel Blanco Thomas	12-07-05
M-1764-04	03-03-04	La vieja república	Ricardo Ramos de Ory	01-02-06
M-2260-04	18-03-04	África en el corazón	José Ricardo Benítez Robredo	24-05-04
M-2550-04	31-03-04	49 respuestas a la aventura del pensamiento.- Tomo I	Eduardo Pérez de Carrera	17-01-06
M-2886-04	14-04-04	Gordi	Jorge Andrés Torres Gutiérrez	21-02-06
M-2891-04	14-04-04	Torrelaguna: un ejemplo de historia local	Carlos Alonso Morales	02-02-06

(03/11.311/06)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 13 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Hoyo de Manzanares (personal laboral) (código número 2813562).

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Hoyo de Manzanares (personal laboral), suscrito por la comisión negociadora, el día 17 de febrero de 2005, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 13 de marzo de 2006.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL AYUNTAMIENTO DE HOYO DE MANZANARES PARA EL PERSONAL LABORAL 2005-2007

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y finalidad.*—El presente acuerdo-convenio colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral empleado en el Ayuntamiento de Hoyo de Manzanares, y se compromete a respetar el principio de igualdad y no discriminación entre todos sus empleados públicos.

El presente convenio entrará en vigor desde el momento de la firmas de las partes, independientemente de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, siendo ratificado por el Pleno de la Corporación, y sus efectos económicos lo serán con carácter retroactivo a partir del 1 de enero de 2005.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—En el presente convenio colectivo se establece y regulan las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral empleado en el Ayuntamiento de Hoyo de Manzanares.

Art. 3. *Ámbito personal.*—1. El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores laborales que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Hoyo de Manzanares.

2. Quedan excluidos del presente convenio:

- Los funcionarios de empleo, contratados de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 104 de la Ley 7/1985.
- Los profesionales cuya relación con el Ayuntamiento se derive de la aceptación de una minuta o presupuesto, y aquellas contrataciones administrativas para la realización de trabajos específicos o de obra o servicio concreto.
- El personal contratado en la modalidad de contrato de formación, en cualquiera de los programas formativos concertados con otras Administraciones Públicas, que se registrará por normas específicas o convenios sectoriales.
- El personal funcionario.

Art. 4. *Ámbito temporal.*—1. El presente convenio colectivo tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 2005 hasta 31 diciembre de 2007, con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2005.

2. Este convenio podrá ser denunciado por cualquiera de la partes, al menos con tres meses de antelación a su vencimiento, entendiéndose que de no hacerlo así quedará prorrogado por períodos de un año. No obstante, será de aplicación a todos los efectos hasta el momento de aplicación de otro convenio que lo sustituya, incluso en el caso de denuncia del mismo.

3. Los incrementos retributivos se revisarán anualmente por la comisión paritaria, al igual que los planes de formación y acción social, así como cualquier otro punto que se crea deba ser revisado por la misma.

Art. 5. *Publicación y difusión.*—El texto del convenio colectivo general se publicará en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID; el Ayuntamiento financiará la edición de ejemplares de dicho texto, que será repartido a todo el personal laboral adscrito al presente convenio, así como a cada trabajador que se incorpore a la plantilla.

Art. 6. *Vigencia del articulado.*—Si algunos de los artículos pactados en el presente convenio fuesen declarado nulo por la jurisdicción laboral, los firmantes acuerdan renegociar dichos artículos y todos aquellos que puedan verse afectados, aceptando de antemano el principio de que la nulidad de alguno o algunos de ellos no supondrá la nulidad de resto del articulado del presente convenio.

Art. 7. *Garantía personal.*—Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual superen al convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”, siempre que no se basen en pactos individuales en menoscabo de la negociación colec-

tiva. El personal laboral se homologa a todos los efectos al personal funcionario.

Art. 8. *Garantía individual.*—En cualquier caso, se respetará el nivel salarial de los trabajadores que sean objeto de clasificación profesional, que no podrán verse perjudicados en la nueva categoría profesional que se le asigne.

Art. 9. *Condiciones más beneficiosas.*—Las condiciones más beneficiosas que, con carácter colectivo, estén reconocidas en los convenios o acuerdos superiores y posteriores a este, modificarán el presente articulado. Ateniéndonos a la norma más favorable para el trabajador y al principio pro operario.

Capítulo 2

Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y estudio

Art. 10. *Comisión paritaria.*—1. La comisión paritaria es el órgano facultado para la interpretación y vigilancia de la aplicación del convenio.

Dentro del plazo de un mes desde la entrada en vigor del presente convenio, se constituirá una comisión paritaria, de vigilancia control, interpretación y desarrollo del convenio colectivo que entenderá de la aplicación y desarrollo del mismo.

Se constituirán las siguientes subcomisiones paritarias:

- 1.º Formación, reciclaje, promoción profesional y empleo.
- 2.º Seguimiento del proceso de descripción y valoración de puestos de trabajo y su aplicación posterior.
- 3.º Control y seguimiento de las relaciones laborales de las empresas de servicios externos.
- 4.º Control y seguimiento de salud laboral, seguridad e higiene en el trabajo.

2. Con carácter general, y sin perjuicio de las facultades del convenio colectivo, corresponde a la comisión paritaria:

- a) Interpretación de la totalidad del articulado, cláusulas y anexos del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y de los plazos acordados.
- c) Aquellas otras funciones que le encomiende el presente convenio.

Funciones:

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

1. Interpretación del texto del convenio en aplicación práctica.
2. Resolución definitiva y vinculante para las partes signatarias de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión.
3. La facultad de anexionar al convenio nuevos acuerdos si los hubiera.
4. Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado.
5. Denuncia del incumplimiento de lo pactado.
6. Emisión de informes acerca del grado de aplicación del convenio, de las dificultades encontradas y elaboración de propuestas para la superación de las mismas.
7. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio, así como cualquier otra que pueda serle atribuida al amparo de las disposiciones que en el futuro se promulguen.
8. La comisión paritaria entenderá de los asuntos relacionados con Salud Laboral, Seguridad e Higiene en el trabajo, Formación y Reciclaje, Empleo y Acción Social.

Art. 11. *Composición y funcionamiento.*—1. El presidente de la comisión será el alcalde o miembro de la corporación en quien delegue. En el seno de la comisión paritaria se designará un secretario cuyo nombramiento recaerá en el secretario o el funcionario que el designe, con voz pero sin voto.

La comisión paritaria estará formada por el concejal de Personal y el concejal de Hacienda o miembros de la Corporación en quienes deleguen y tres representantes sindicales, dos designados por el comité de empresa y uno por cada sección sindical legalmente constituida. En todo caso el 50 por 100 de los miembros serán

representantes de los trabajadores y el otro 50 por 100 serán representantes del Ayuntamiento.

2. Para que la comisión paritaria esté formalmente constituida será necesaria la presencia de, al menos, la mitad más uno de sus miembros.

Se declara expresamente la nulidad de aquellos acuerdos que la comisión o subcomisiones paritarias adopten, excediéndose de su ámbito de su propia competencia.

Denunciado el convenio, y hasta tanto sea sustituido por otro, la comisión y subcomisiones paritarias continuarán ejerciendo sus funciones respecto del contenido normativo del mismo.

Art. 12. *Régimen de sesiones y acuerdos.*—1. La comisión paritaria se reunirá dos veces al año, en los meses de marzo y octubre y cuando exista una causa justificada, y se celebrará en el plazo de setenta y dos horas desde su petición. La convocatoria la realizará el secretario a petición de cualquiera de las partes.

2. La comisión paritaria se podrá reunir en caso de urgencia en un plazo máximo de veinticuatro horas. La convocatoria la realizará el secretario a petición de cualquiera de las partes.

3. La comisión paritaria podrá recabar toda clase de información relacionada con las cuestiones de su competencia y tendrá acceso a toda la documentación y expedientes sobre los que deba pronunciarse, con sujeción a las obligaciones establecidas en la legislación vigente y con respeto por ambas partes al buen funcionamiento de los servicios públicos.

4. La adopción de acuerdos requerirá de la mayoría simple. Los acuerdos adoptados serán de carácter obligatorio y vinculante para ambas partes, teniendo el mismo valor que el convenio colectivo.

Cualquier representante podrá ser asistido en las reuniones por asesores técnicos, con voz pero sin voto, con un máximo de dos personas, previa comunicación en un plazo de cuarenta y ocho horas antes de la celebración de la sesión, excepto en los casos de reuniones de extrema urgencia.

5. Las actas de cada sesión serán realizadas por el secretario de la comisión y será firmado un borrador al final de la sesión. La sesión podrá ser grabada a petición de las partes, quedando la grabación en custodia del secretario.

6. Los acuerdos de la comisión paritaria vinculan a ambas partes, en los mismos términos, que el presente convenio.

Art. 13. *Publicidad y obligatoriedad de acuerdos.*—Los acuerdos adoptados por la comisión paritaria que supongan interpretación del convenio, deberán ser publicados en el tablón de anuncios que al efecto se determine, con el objeto de que sea conocido por toda la plantilla de trabajadores.

Capítulo 3

Jornada, horarios y vacaciones

Art. 14. *Calendario laboral.*—1. A partir de la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID del calendario anual de fiestas, el comité de empresa aprobará un calendario de trabajo, que deberá ser expuesto de forma visible en cada dependencia de trabajo.

2. Se confeccionarán los cuadros horarios anuales estándar de los distintos servicios municipales que figurarán como Anexo 1 de este convenio. Cualquier cambio de estos cuadros horarios en alguno de los diferentes servicios o departamentos, a instancia de alguna de las partes, será objeto de estudio y acuerdo en el comité de empresa.

3. En los colectivos de trabajadores sujetos a régimen de descanso semanal según turnos, el disfrute de los días festivos se trasladará a otro día en el supuesto de que coincidan con el descanso semanal establecido por los cuadrantes. El personal de estos colectivos que tenga que trabajar días festivos según cuadrante, será compensado con dos jornadas de descanso por jornada festiva trabajada. El trabajador podrá acumular estos días a los que le correspondan por descanso semanal o libranza y previa autorización de la persona competente, comunicándolos con una antelación de siete días. Su autorización se supeditará a la disponibilidad de personal en el servicio, y no podrá ser denegado por segunda vez.

4. Los días 24 y 31 de diciembre y sábado de Semana Santa, permanecerán cerradas las oficinas y servicios municipales. Dichos

días tendrán la consideración de festivos, compensándose al trabajador con dos días libres. Se establece una reducción de media jornada el día 5 de enero y toda la semana de fiestas patronales. En atención a las necesidades de los servicios se disfrutará dicha reducción de jornada en días distintos a los señalados.

5. En caso de que la jornada laboral exceda de las 1.512 horas de cómputo anual, se negociará con el comité de empresa la distribución del exceso de horas.

Art. 15. *Jornada laboral.*

- a) Con carácter general la jornada de trabajo será como media anual de 1.505 horas en todos los centros de trabajo.
- b) En los servicios donde no sean posibles la libranza semanal, permisos y fiestas, sin perjuicio de las jornadas especiales, se compensará con dos días libres y el correspondiente plus de festividad, o su compensación económica como horas extraordinarias festivas.
- c) La jornada laboral será continuada y en horario de mañana, de ocho a quince horas, de lunes a viernes, como norma general, salvo en aquellos casos que se tenga establecida otra jornada distinta o que por acuerdo con los representantes de los trabajadores se pueda establecer.
- d) Cualquier modificación en el horario de la jornada, deberá ser, para los trabajadores adscritos al servicio objeto de la modificación, voluntaria y, en su caso, negociada con los trabajadores afectados y con una representación del comité de empresa, teniendo derecho a un plus anual compensatorio.
- e) Entre la terminación de la jornada y el comienzo de la siguiente deberá transcurrir, como mínimo, doce horas, exceptuándose los cambios de turno mensuales en los cueros especiales.
- f) Los servicios extraordinarios deberán ser comunicados con una antelación de setenta y dos horas. Los extraordinarios imprevistos, lo antes posible, debiendo ser comunicado el hecho que lo provoca al interesado.
- g) La comisión paritaria estudiará las jornadas especiales, turnos de trabajo, trabajo en festivos, así como los cambios en los mismos.
- h) Se considera horario nocturno según ordenanza ambiental, en invierno de 22,00 a 06,00 horas, del 1 de octubre al 30 de abril, y en verano de 23,00 a 07,00 horas, el resto de los meses.
- i) Los trabajadores que cumplen turno de registro los sábados, serán compensados con un día libre de esa semana o de la siguiente.

Art. 16. *Pausa durante la jornada de trabajo.*—Los trabajadores incluidos dentro del ámbito del presente convenio, tendrán derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo computable como tiempo efectivo de trabajo.

Art. 17. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores tendrán derecho a un mes natural o veintitrés días laborables (o la parte proporcional de existir una antigüedad inferior a un año) de vacaciones retribuidas al año, que disfrutarán preferentemente de forma continuada en los meses comprendidos entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.

El trabajador que disfrute sus vacaciones en los meses de octubre, noviembre, febrero, marzo y abril, tendrá derecho a un mes natural más dos días o veinticinco días laborables de vacaciones; en caso de vacaciones partidas, tendrá derecho a un día más en la quincena comprendida en uno de esos meses, nunca en uno de los otros meses.

A petición de los trabajadores o por necesidades del servicio, podrán disfrutarse en dos turnos, teniendo derecho, en todo caso, a disfrutar de, al menos, quince días a elección del trabajador. Igualmente, podrán disfrutarse en otros períodos de tiempo diferente a los señalados anteriormente previo acuerdo entre el trabajador y el concejal responsable.

El cómputo del inicio de las vacaciones no podrá empezar en sábado, domingo o festivo o cualquier otro de libranza del trabajador.

En caso de discrepancia entre la empresa y el trabajador, se elegirán quince días por el trabajador y quince por la empresa.

Las vacaciones serán fijadas por turnos rotativos entre los trabajadores afectos a los servicios municipales, excepto en aquellos

casos que haya acuerdo entre todos los trabajadores adscritos a un mismo departamento o servicio, que decidirán el procedimiento.

Los trabajadores que en la fecha del inicio de sus vacaciones anuales se encontrasen en situación de incapacidad temporal, comenzarán a disfrutar dicho período al día siguiente de su alta, si esta se produce dentro del año y las necesidades del servicio lo permiten, fijándose en otro caso de mutuo acuerdo entre Ayuntamiento y el trabajador.

Si iniciado el período de vacaciones anuales el trabajador se viera incurso en una situación de incapacidad temporal, y siempre que esté suficientemente acreditada documentalmente, podrá disfrutar de sus vacaciones en las condiciones siguientes:

El período comprendido entre el segundo día y el alta de la situación de incapacidad temporal, si esta se produjera en un período aun vacacional o entre el cuarto día y la finalización del período vacacional, si el alta de la incapacidad temporal no se produjera en este período, se podrá disfrutar a posteriori, sin que en ningún caso y por razones de organización y ordenación del servicio, se pueda sumar al período de vacación anual, debiendo el/la trabajador/a reincorporarse a su puesto de trabajo. Por pacto entre Ayuntamiento y el trabajador se determinará el momento de disfrute de dicho período, sin que en ningún caso se pueda realizar fuera del año natural. De no existir acuerdo entre las partes, se producirá la mediación de los órganos de representación de los trabajadores.

En el supuesto de que ambos cónyuges o pareja de hecho legalmente constituida sean trabajadores municipales, se podrán hacer coincidir, al menos, diez días al año.

Los trabajadores que hayan completado años de antigüedad en el Ayuntamiento de Hoyo de Manzanares tendrán derecho al disfrute de las siguientes vacaciones anuales:

- 15 años de servicio: 1 día más. Total: 24 días hábiles o 32 naturales.
- 20 años de servicio: 2 días más. Total: 25 días hábiles o 33 naturales.
- 25 años de servicio: 3 días más. Total: 26 días hábiles o 34 naturales.
- 30 años de servicio: 4 días más. Total: 27 días hábiles o 35 naturales.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

Capítulo 4

Permisos y licencias

Art. 18. *Asuntos propios.*—A lo largo del año, el personal laboral tendrá derecho a disfrutar hasta seis días de permiso por asuntos propios, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas en la normativa vigente. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a los períodos de vacaciones anuales. El personal laboral podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores, que se comunicará a la respectiva unidad de personal, y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse en los primeros quince días del mes de enero siguiente (resolución de 10 de marzo de 2003).

Art. 19. *Permisos retribuidos.*—Tendrán derecho a permiso retribuido los trabajadores que lo soliciten con la suficiente antelación y con justificación por las causas y por el tiempo que se indica a continuación.

Art. 20. *Causas familiares.*—Los trabajadores, previo aviso, tendrán derecho a permisos retribuidos, previa o posterior justificación, en los supuestos y con la duración que a continuación se indica:

1. Quince días naturales por matrimonio o convivencia de hecho reconocida, sea heterosexual u homosexual, que se computará a partir de la fecha que conste en el correspondiente certificado de convivencia. Dicho permiso no podrá ser concedido más de una vez cada dos años. El permiso será computado a partir del día de la boda (en caso de matrimonio), o la fecha en que conste en el correspondiente certificado de convivencia (en parejas de

hecho o convivencia o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho).

2. Por nacimiento o adopción de un hijo: Siete días naturales cuando se produzca en el territorio de la Comunidad de Madrid o en cualquier otro lugar. Estos días se podrán disfrutar, bien a partir del día en que se produzca el alumbramiento o adopción, bien a partir del día en el que la madre y el hijo obtengan el alta médica del centro sanitario en el que estuviesen ingresados, a elección del trabajador. El mismo derecho se tendrá en caso de acogimiento legal.

3. Un día natural por boda de hijos, padres, nietos o hermanos del/la trabajador/a, su cónyuge o compañero/a, a disfrutar en la fecha de celebración del matrimonio, ampliándose a dos días cuando la misma tenga lugar fuera de la Comunidad de Madrid, y a cuatro días cuando esta se produzca fuera del territorio peninsular o nacional.

4. Tres días naturales por el fallecimiento del cónyuge o compañero/a de análoga relación de afectividad, padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos del/la trabajador/a, su cónyuge o compañero/a cuando este se produzca en la Comunidad de Madrid, ampliándose en dos días más cuando el óbito se produjera fuera del territorio de esta Comunidad, y hasta un total de seis días si esta se produjera fuera peninsular o nacional.

5. Por operación o enfermedad grave de parientes previstos en el párrafo primero del apartado anterior:

- a) Dos días naturales por enfermedad menos grave.
- b) Cinco días naturales por enfermedad grave.
- c) Siete días naturales por enfermedad muy grave.

En el caso de que el enfermo resida o se encuentre fuera de la Comunidad de Madrid se ampliará dicha licencia en dos días naturales.

Estos días podrán ser solicitados por el trabajador de la forma que mejor se ajuste a sus necesidades, siempre que perdure en el tiempo la situación que los motiva.

En el caso de los parientes con segundo grado de consanguinidad, dos días por enfermedad grave o muy grave, ampliándose en un día más cuando el enfermo se encuentre o resida fuera del territorio de la Comunidad de Madrid.

6. Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

7. Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración, debiéndose aportar el correspondiente justificante. Asimismo, el/la trabajador/a que se presente a pruebas de selección para cubrir plazas incluidas en la Oferta Pública de Empleo, a través de promoción interna en el Ayuntamiento de Hoyo de Manzanares tendrá derecho al tiempo necesario para la realización de la prueba, así como una hora antes y una hora después a la celebración de la misma.

8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, ordenado por la autoridad competente, y sin que por ello reciban los trabajadores la retribución o indemnización alguna, sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas en cómputo trimestral. Si se sobrepasara este límite, podrá iniciarse el expediente para pasar los trabajadores afectados a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado primero del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; lo mismo ocurrirá en el caso de designación para el desempeño de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. En el supuesto de que los trabajadores percibieran retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargos, se descontará su importe del salario a que tuviera derecho.

Asimismo, los trabajadores dispondrán del tiempo necesario para asistir a entrevistas con los profesores de sus hijos menores de dieciséis años, previa citación del profesor y posterior justificación, con un máximo de tres veces en el curso escolar.

9. El tiempo necesario para acudir a congresos de entidades públicas, partidos políticos y sindicatos, siempre que se acredite la condición de delegado de los mismos.

Art. 21. *Licencia por maternidad.*

- a) El tiempo necesario para acudir a los cursos de preparación al parto con justificación de coincidir con la jornada laboral.
- b) En el supuesto de parto, el permiso retribuido tendrá una duración de veintiuna semanas ininterrumpidas, ampliables

dos semanas más por cada hijo nacido a partir del segundo, en el supuesto de parto múltiple. Este período se distribuirá a opción de la interesada, siempre que diez semanas sean posteriores al parto.

A partir del primer día de la semana trigésimo séptima del embarazo, las trabajadoras embarazadas dispondrán de una licencia hasta la fecha del parto.

- c) Sin perjuicio de las seis semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.
- d) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o inválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre 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.
- e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo (una más en caso de parto múltiple), o parte proporcional a su jornada que podrá dividirse en dos fracciones iguales, una al principio de la jornada y otra al final de la misma. Estas horas de lactancia podrán ser sustituidas por dos semanas de permiso retribuido o a la parte proporcional en caso de jornada parcial, acumulándose a las veintiuna semanas de permiso por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen, y en ningún caso será acumulable.
- f) Tres días naturales para el padre en el caso de aborto. Se añadirán dos días más en caso de desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid. Necesariamente, uno de los días será laborable.
- g) Partos prematuros. Este convenio aplicará lo establecido en la Ley vigente (legislación Real Decreto 1251/2001).

Art. 22. *Otros motivos.*—El disfrute de las licencias correspondientes, en los casos debidamente justificados, de los recogidos en los artículos 19, 20 y 21, constituye un derecho básico de los trabajadores, por lo que su concesión no será discriminatoria por la Corporación. Las autoridades que en la Corporación tengan atribuidas competencias para conceder estas licencias, en ningún caso podrán denegar las peticiones debidamente justificadas ni demorar su resolución.

Art. 23. *Licencias no retribuidas.*—Todos los trabajadores fijos de plantilla con una antigüedad mínima de un año tendrán derecho, en casos de necesidad justificada, a una licencia sin retribución, pero con satisfacción de derechos pasivos y cotización a la Seguridad Social, por un plazo no superior a seis meses cada año, no pudiendo disfrutarse dos licencias en un mismo año y trascurriendo entre una y otra un mínimo de doce meses.

Art. 24. *Excedencias.*

1. *Excedencia voluntaria.*

Todos los trabajadores del Ayuntamiento de Hoyo de Manzanares, que cuenten con una antigüedad superior a un año, tendrán derecho a excedencia y no podrá ser inferior en su duración

a seis meses ni superior a cinco años, pudiendo solicitar los trabajadores su reincorporación en estos períodos. La petición de excedencia deberá ser resuelta por la comisión paritaria en un plazo máximo de quince días naturales a contar desde la fecha de solicitud. En caso de negación, esta será motivada, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares o análogas.

Los trabajadores deberán solicitar el reingreso o renovación con, al menos, noventa días de antelación al plazo solicitado. Los trabajadores que soliciten el reingreso dentro del límite señalado, tendrán derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría profesional. Si la vacante fuera de inferior categoría a la que antes ostentaban, podrá optar a ella siempre que posean la adecuación profesional para el puesto y esperar a que se produzca la que corresponde a su categoría. En el caso de no existir vacantes, se les comunicará por escrito. En el supuesto de ocupar una plaza de inferior categoría a la que el/la trabajador/a ostentase, esta situación no podrá mantenerse más de tres meses y en el tiempo de duración los trabajadores tendrán derecho a percibir la misma remuneración que la abonada en su plaza.

Los trabajadores que hayan disfrutado de una excedencia voluntaria, no podrán solicitar otra hasta transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia. No podrán concurrir a concursos, concursos-oposición, traslados, etcétera, en dicho período de excedencia.

Durante el período de excedencia voluntaria, quedarán en suspenso todos los derechos y obligaciones de los trabajadores en excedencia voluntaria y, por tanto, no percibirán remuneración alguna, ni le será contado dicho tiempo para el cómputo de antigüedad, siendo dado de baja en la Seguridad Social.

En estos casos de excedencia voluntaria, el Ayuntamiento de Hoyo de Manzanares estará obligado a reservar el puesto de trabajo del excedente.

2. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno, centro y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, si el motivo de la excedencia forzosa fuese la designación o elección para un cargo público o de representación sindical de ámbito provincial, regional o estatal, o cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de sus servicios en el Ayuntamiento de Hoyo de Manzanares.

La duración de esta será la duración del mandato o representación, y el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o representativo. Asimismo, el personal que se encuentre en tal situación, tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo y al cómputo a los efectos de antigüedad, de todo el tiempo de duración de la misma. Durante el tiempo de excedencia, el personal en esta situación, perderá el derecho a concurrir a concursos, concursos-oposición, traslados, etcétera.

Capítulo 5

Retribuciones económicas

Art. 25. *Retribuciones económicas.*—Durante la vigencia del actual convenio, la subida salarial será la contemplada por la Ley anual de Presupuestos Generales del Estado. Este porcentaje se aplicará a las retribuciones de todos los trabajadores municipales sobre todos y cada uno de los conceptos retributivos e incrementará la masa salarial del año anterior.

A lo largo del primer año de vigencia de este convenio se desarrollará la homogeneización retributiva del personal a que se llegue a acuerdo.

Se establece como día máximo de cobro del salario mensual, dos días laborables antes del final de mes.

Art. 26. *Estructura retributiva.*—La estructura retributiva del presente convenio es la siguiente:

1. Salario base.
2. Pagas extraordinarias.
3. Antigüedad.
4. Complementos salariales.

1. Salario base.
Su cuantía para el personal laboral contratado en el Ayuntamiento de Hoyo de Manzanares en el momento de la entrada en vigor de este convenio colectivo, será la establecida en la tabla

salarial aprobada y unida al presente convenio (ver tabla en Anexo IV).

La comisión paritaria elaborará antes del 31 de diciembre de 2005 una tabla salarial con las retribuciones por grupos.

2. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores municipales, acogidos a este convenio, tendrán derecho al abono de dos pagas extraordinarias, incluyendo el sueldo base, la antigüedad y complementos.

3. Antigüedad.

El complemento de antigüedad se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este convenio.

El valor del trienio para el personal funcionario estará establecido por categorías, según la Ley General de Presupuestos del Estado de cada año en curso.

Para el personal laboral se establece el valor del trienio en 25,62 euros, siendo el mismo para todas las categorías.

4. Complementos salariales.

Todos los conceptos retributivos se reseñan en el Anexo IV o tabla adjunta.

Art. 27. *Pluses.*

1. Plus de nocturnidad.

Se entiende por jornada de trabajo nocturna la comprendida entre las 22,00 y las 06,00 horas, del 1 de octubre al 30 de abril, y entre las 23,00 y las 07,00 horas, el resto de los meses; estableciéndose la cantidad de 240 euros mensuales brutas en concepto de plus para estos trabajadores.

2. Plus de trabajo en festivo.

El cálculo de dicho plus se realizará a razón de 60 euros por festivo trabajado para el año 2005.

Tendrán derecho a percibir el plus de festivos aquellos trabajadores que realicen, al menos, una jornada diaria de cinco horas en los días considerados festivos.

Aquellos trabajadores que realicen una jornada inferior a cinco horas en los días considerados festivos, percibirán este plus de forma proporcional a la jornada trabajada.

Anualmente se incrementará en función de la subida salarial correspondiente.

Art. 28. *Relación de puestos de trabajo.*—El Ayuntamiento, previo acuerdo con las organizaciones sindicales firmantes, procederá durante el ejercicio 2005 a la contratación de un estudio de descripción y valoración de la totalidad de los puestos de trabajo de la plantilla municipal.

Su finalidad será la de acordar el número, denominación, descripción de tareas, características de los puestos, requisitos para su desempeño y los niveles retributivos correspondientes y, por tanto, la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento.

Esta relación de puestos de trabajo será informada por el comité de empresa y será llevada a Pleno para su aprobación y aplicación en el plazo más breve posible.

Los nuevos puestos de trabajo que la Corporación determine, serán incluidos en la relación de puestos de trabajo conforme al procedimiento aprobado en el estudio anterior.

Art. 29. *Retribución según categoría.*—1. La retribución que corresponda a cada categoría y puesto de trabajo se determina anualmente en el marco de la negociación colectiva, con sujeción a los preceptos establecidos en la Ley de Presupuestos.

2. En el incremento anual se respetará siempre como mínimo lo establecido por la Ley de Presupuestos para cada año, en todos los puestos de trabajo.

3. La retribución recogida en el punto 31.1, será igual para todos aquellos trabajadores que ostenten la misma categoría, salvo que ocupen distinto puesto de trabajo, pudiendo tener distintas retribuciones aunque sea la misma categoría. En atención a las distintas situaciones jurídicas, podrá variar la distribución en conceptos y devengos.

Art. 30. *Indemnizaciones por razón del servicio.*

1. Utilización de vehículo propio.

El uso de vehículo particular para desplazarse por razones del servicio, se compensará con el abono fijado en la legislación vigente, actualmente 0,17 euros/kilómetro y 0,07 euros/kilómetro, para automóviles y motocicletas, respectivamente. El derecho a percibir

esta compensación deberá ser autorizado expresamente por la Concejalía correspondiente, en situaciones esporádicas en que no esté justificado otro medio de transporte, y se devengará previa cumplimentación del parte diario que al efecto se establezca.

2. Utilización de transporte público.

A aquellos trabajadores que precisen utilizar habitualmente medio de transporte público por motivos de trabajo, se les dotará del bono del Consorcio de Transportes acorde con el desplazamiento que deba realizar o, en su defecto, el coste del mismo, que será incluido en nómina como plus de transporte.

La asignación de este plus será necesariamente justificada por necesidades objetivas del puesto de trabajo. El comité de empresa será debidamente informado.

3. Dietas.

La indemnización en los casos de desplazamiento por motivos de trabajo, así como las dietas por asistencia como vocal a tribunales u otros órganos colegiados, se regula anualmente de acuerdo a las cuantías establecidas en la legislación básica de la Administración Pública. En los casos de desplazamiento, todos los trabajadores percibirán el importe de las dietas del grupo A, independientemente del grupo salarial al que pertenezcan.

Con carácter ordinario, el Ayuntamiento abonará el 100 por 100 de los gastos de alojamiento, manutención y transporte, siempre y cuando sea por desplazamiento por motivos del trabajo.

Art. 31. *Subida salarial.*—El incremento salarial para cada año será el previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (artículo 31.2).

Art. 32. *Horas extraordinarias.*—Se establece la suspensión de las gratificaciones por trabajos extraordinarios habituales, realizándose exclusivamente aquellos de absoluta necesidad para el servicio. En ningún caso las horas extraordinarias podrán superar el número de ochenta al año.

La comisión de seguimiento, formación y promoción profesional y empleo, estudiará la necesidad de realizar trabajos extraordinarios, salvo los casos en que se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, los cuales deberán ser sometidos a su ratificación a posteriori.

La prestación de trabajo extraordinario será voluntaria y se registrará día a día, haciéndose constar la causa motivadora del mismo, entregando justificante al trabajador. El Departamento de Personal entregará un resumen mensual a la comisión de seguimiento, formación y promoción profesional y empleo.

TABLA DE VALORACIÓN ECONÓMICA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

TIPO DE HORA EXTRAORDINARIA	IMPORTE ECONÓMICO
HORA EXTRAORDINARIA	VALOR HORA ORDINARIA + 100%
HORA FESTIVA O NOCTURNA	
HORA FESTIVA Y NOCTURNA	

En el caso de que el trabajo extraordinario se realice durante los días de libranza del trabajador, aun no tratándose de domingos o festivos, la compensación se entenderá como festiva.

El cálculo del valor de la hora ordinaria será el siguiente:

Base de cálculo = Salario anual/jornada efectiva anual.

TABLA DE COMPENSACIÓN EN TIEMPO LIBRE DE HORAS EXTRAORDINARIAS

TIPO DE HORA EXTRAORDINARIA	COMPENSACIÓN EN TIEMPO
HORA EXTRAORDINARIA	2 HORAS
HORA FESTIVA O NOCTURNA	
HORA FESTIVA Y NOCTURNA	

La comisión paritaria estudiará cada seis meses el número de horas extras realizadas y en función de ello propondrá al Ayuntamiento la creación de puestos de trabajo.

La Comisión de Seguimiento, Formación y Promoción Profesional y Empleo, establecerá, al menos, los siguientes criterios para la realización de las horas extraordinarias.

— En el trabajo propio de cada servicio se solicitarán voluntarios entre el personal del mismo.

— En trabajos generales realizables por cualquier trabajador, se pedirán listas de voluntarios entre todos los trabajadores.

Con las listas de voluntarios se adjudicarán las horas por turnos sucesivos, corriendo el turno al finalizar el trabajo completo.

Capítulo 6

Derechos sindicales

Art. 33. *Comité de empresa, delegados de personal y secciones sindicales.*—Los delegados de personal, los miembros del comité de empresa y delegados de secciones sindicales, sin perjuicio de las competencias, funciones y derechos en general recogidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

1. Disponer de tiempo retribuido para realizar las gestiones necesarias para la defensa de los intereses de los trabajadores. Las horas mensuales se establecen en veintiuna. No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Corporación.

2. Tendrán derecho a ser sustituidos durante sus horas sindicales, mediante aviso previo con veinticuatro horas, con carácter ordinario y sin previo aviso, con carácter de urgencia. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho de los delegados de personal, miembros del comité de empresa y delegados sindicales a realizar sus actividades sindicales.

3. Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos, consultar el libro de matrículas y el libro de visitas de inspección de trabajo. Tendrán acceso y visarán el cuadro horario, del cual recibirán una copia. A recibir copia de los modelos de cotizaciones a los organismos correspondientes, TC1 y TC2, de los presupuestos anuales, de las actas de Plenos y de las Juntas de Gobierno y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los/las trabajadores/as (nóminas, tablas salariales, etcétera).

4. Se pondrá a disposición de los comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales un local adecuado, provisto del equipamiento ofimática y mobiliario correspondiente para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados, facilitándose el material de oficina necesario.

5. Derecho a la utilización de fotocopidora, multicopista y demás aparatos de reprografía para uso de administración.

6. Se facilitará a los delegados de personal y secciones sindicales los tablones de anuncio necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos estimen oportunos, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares perfectamente visibles para permitir que la información llegue a los/las trabajadores/as.

7. Sin rebasar el máximo de horas sindicales establecidos en el punto 1 del presente artículo, los distintos miembros de los comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales, podrán acumular anualmente las horas sindicales en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar liberados de sus puestos, sin perjuicio de su remuneración total y previa comunicación a la Concejalía de Personal con antelación mínima de un mes.

8. Será necesaria la consulta previa con los comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales siempre que se tomen decisiones que modifiquen las condiciones generales establecidas en los diferentes acuerdos y contratos de trabajo. En el curso de estas negociaciones, los representantes de los/las trabajadores/as podrán estar asesorados por expertos que en cada materia designen.

9. Tendrán además de las garantías recogidas en el presente convenio, las establecidas en las disposiciones legales vigentes, desde el momento de su elección como candidatos hasta tres años después del cese de su cargo.

10. Deberán ser informados y oídos en las siguientes materias:

- En el caso de incoarse expediente disciplinario a cualquier trabajador, teniendo audiencia en el mismo, siempre que el trabajador lo estime oportuno.
- En la gestión de obras sociales establecidas por el Ayuntamiento en beneficio de los/las trabajadores/as o de sus familiares.
- En los supuestos cambios de horarios o turnos de trabajo, siempre que dicha modificación no revista carácter transitorio, así como la reestructuración de la plantilla y la reorganización de la misma.

Art. 34. *Asambleas*.—La convocatoria de asambleas, bien sean en horario de trabajo o fuera del mismo, correrá a cargo de los comités de empresa, delegados de personal, el 33 por 100 de la plantilla y las secciones sindicales legalmente establecidas, el plazo mínimo de solicitud será de cuarenta y ocho horas, o veinticuatro horas en caso de urgencia, debiendo presentar respuesta el Ayuntamiento en este período obligatoriamente.

Se dispondrá de cuarenta horas anuales para la convocatoria de las mismas en hora de trabajo. Los convocantes serán responsables de los desperfectos que se produzcan.

Art. 35. *Secciones sindicales*.—1. Los afiliados a un sindicato u organización sindical legalmente reconocidos que trabajen en el Ayuntamiento, pueden constituir la correspondiente sección sindical, conforme a las normas de dicho sindicato.

2. Cada sección sindical (siempre y cuando cuente con, al menos, un 10 por 100 de representatividad, como resultado de las pasadas elecciones sindicales celebradas en la Comunidad de Madrid), tendrá los siguientes derechos y garantías:

- a) Uso de garantías sindicales: Los trabajadores tendrán derecho a obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad política, sindical o de confianza, cuando hubieran sido nombrados para el puesto por los mecanismos previstos en los estatutos del correspondiente partido político o sindical. Pasados treinta días desde el cese en el cargo sindical o político, sin que se haya reincorporado al servicio activo, pasará a la situación de excedencia voluntaria. En el caso de que en un delegado sindical concorra también la condición de delegado de personal, el crédito horario de que dispondrá será el resultante de la acumulación por ambos tipos de representación.
- b) Representar a los/las afiliados/as de la sección sindical en todas las gestiones necesarias ante el Ayuntamiento, y a ser oídos por el mismo en el tratamiento de aquellos problemas de carácter general o colectivo que afecten a los/las trabajadores/as y a los/las afiliados/as al sindicato en particular.
- c) A ser informados y oídos por el Ayuntamiento con carácter previo:
 - Acerca de despidos y sanciones que afecten a los/las afiliados/as al sindicato.
 - En todo lo referente a materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores/as cuando revistan carácter colectivo o individual, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los trabajadores.
 - La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.
- d) Tendrán acceso y recibirán la misma información y documentación que el Ayuntamiento ponga a disposición de los delegados electos, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley y de este acuerdo-convenio, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.
- e) Poseerá las mismas garantías y derechos que son reconocidos por la Ley y los convenios colectivos a los delegados electos.
- f) A un crédito horario de veinte horas laborales anuales para convocar asambleas de afiliados/as.
- g) A nombrar a un delegado de prevención, siempre que su sindicato tenga representación en el Ayuntamiento, que tendrá los derechos y obligaciones que marca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- h) Los delegados sindicales tendrán derecho a permisos retribuidos en cómputo de hasta cincuenta horas anuales para la asistencia a actos o congresos organizados por su sindicatos y previa comunicación del mismo.
- i) Las secciones sindicales ampliarán el número de delegados sindicales, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con arreglo a la siguiente escala:
 - De 1 a 50 empleados públicos, 1.
 - De 50 a 150 empleados públicos, 2.
 - De 151 a 300 empleados públicos, 3.

3. Los/las afiliados/as a una sección sindical legalmente constituida tendrán los siguientes derechos:

- a) Obtener excedencias durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad sindical en el ámbito superior al centro de trabajo. A su conclusión, el excedente será reincorporado en el mismo turno y condiciones de trabajo.
- b) Los/las afiliados/as a una sección sindical tendrán derecho a permisos sin retribución cuando, previa comunicación por parte del Comité Ejecutivo Regional, así lo solicite del respectivo sindicato.
- c) A permiso para asistencia a cursos de formación sindical.
- d) Asistencia a congresos de ámbito superior, previa solicitud y posterior justificación.

Art. 36. *Fondo de mantenimiento*.—El Ayuntamiento subvencionará al comité de empresa por un importe de 720 euros anuales, para su mantenimiento y financiación, que deberá ser justificada al final del ejercicio anual.

Capítulo 7

Salud laboral, seguridad y condiciones de trabajo

Art. 37. *Principios generales*.—Por lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y Ley 54/2003, de 12 de diciembre, los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Administración Local de protección de los empleados públicos a su servicio frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada Ley, forman parte del derecho de los empleados públicos a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En el cumplimiento del deber de protección, el Ayuntamiento debe garantizar la seguridad y salud de los empleados públicos a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el Ayuntamiento realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los riesgos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados públicos, con las especialidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación de los empleados públicos, actuación en casos de emergencia, de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la estructuración establecida en el capítulo IV de la citada Ley.

El Ayuntamiento de Hoyo de Manzanares está obligado a garantizar una formación adecuada en materia de prevención de riesgos a todos los empleados públicos, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio empleado público, para sus compañeros o para terceros.

Corresponde a cada empleado público velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones que reciba de la Corporación.

Art. 38. *Delegados de prevención*.—Los delegados de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los empleados públicos en todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral en el ámbito de la Administración Local, y de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo.

El número de delegados de prevención designados por las organizaciones sindicales se tomará con arreglo a la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores: 2 delegados de prevención.
- De 101 a 500 trabajadores: 3 delegados de prevención.
- De 501 a 1.000 trabajadores: 4 delegados de prevención.

Así lo establece el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. (“Los delegados de prevención serán designados por entre los representantes de personal en el ámbito de los órganos de representación”. También podrá designarse a trabajadores que no formen parte de los órganos de representación si las organizaciones sindicales así lo estimaran).

Las competencias y facultades de los delegados de prevención serán las que establece el artículo 36, puntos 1 y 2, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como de las que emanen del comité de seguridad y salud.

El delegado de prevención dispondrá de un crédito horario equivalente a veinte horas mensuales para desarrollar sus funciones y asegurar su continua formación.

Art. 39. *Comité de seguridad y salud.*—El comité de seguridad y salud es el órgano encargado de velar por la seguridad, salud y óptima adaptación de cada trabajador a su puesto de trabajo.

Su composición, funciones y facultades serán las asignadas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación complementaria, y las fijadas en el Reglamento interno del comité de seguridad y salud del Ayuntamiento de Hoyo de Manzanares.

El comité de seguridad y salud del Ayuntamiento es único y sus competencias, funciones y facultades alcanzan a todos los centros, áreas y lugares de trabajo del Ayuntamiento, así como a los que en un futuro pudiesen crearse.

Art. 40. *Composición y competencias del comité de seguridad laboral.*

1. Composición.

El comité estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el Ayuntamiento o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención.

2. Competencias y facultades.

1.º El comité de seguridad laboral (CSL) tendrá como ámbito de actuación todos los factores presentes en el centro de trabajo y en la práctica laboral que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores.

2.º El CSL será informado anualmente, mediante datos estadísticos, de los resultados que arrojen los reconocimientos médicos sobre la población del Ayuntamiento.

3.º El CSL elaborará un “mapa de riesgo” que servirá de base para la realización de planes anuales de prevención en los que constará la asignación presupuestaria correspondiente.

4.º El CSL elaborará, seguirá y controlará la ejecución de los planes y programas para la mejora de las condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales en el Ayuntamiento.

5.º El CSL tendrá la facultad de control y decisión previa a la implantación de nuevos productos, métodos de trabajo y tecnologías que puedan entrañar un riesgo para la salud.

6.º El CSL se reunirá el último trimestre del año y bimestralmente para estudiar la marcha de los acuerdos y realizar nuevas propuestas. Emitirá un informe anual sobre la salud laboral en el Ayuntamiento.

7.º Las funciones de la comité de salud laboral, seguridad y condiciones de trabajo serán:

- a) Promover el cumplimiento de la legislación aplicable en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- b) Promover, recoger y elaborar una información completa sobre todos los factores de riesgo (sustancias, productos, materias primas, procesos, etcétera), así como de los datos (accidentes, enfermedades físicas y psicológicas) ocurridos en los centros de trabajo.
- c) Inspeccionar libremente los lugares de trabajo, previa presentación al responsable del centro. Realizar informes y mediciones, etcétera, para lo cual podrá contar con el asesoramiento de expertos ajenos al Ayuntamiento. Detectará las deficiencias y propondrá soluciones.
- d) Decidirá la paralización provisional de un trabajo ante la presencia de un riesgo grave o inminente para la integridad de los trabajadores o usuarios.
- e) Decidirá la adopción de medidas especiales en los servicios en los que los trabajadores estén expuestos a un mayor grado de contaminación o a otras circunstancias de riesgo.

- f) Investigará las causas de accidente y enfermedades, incluyendo datos de medio ambiente laboral, patologías profesionales, etcétera, para lo que el Ayuntamiento proporcionará a dicho comité los partes de baja médica.
- g) Investigará los casos de acoso psicológico o “mobbing”, y acoso sexual.

8.º Las demás funciones que le sean atribuidas por la legislación aplicable en la materia, o que sin serle directamente atribuidas caigan dentro de su materia propia

Art. 41. *Recursos económicos.*—1. El Ayuntamiento de Hoyo de Manzanares consignará anualmente una partida presupuestaria para atender las necesidades en materia de prevención de riesgos laborales. Para la cuantificación de esta serán tenidas en cuenta las sugerencias e informes del comité de seguridad y salud.

2. La consignación presupuestaria dispondrá de un fondo anual del 1 por 100 de la masa salarial bruta.

3. Este fondo podrá ser ampliado, si fuera necesario, para la correcta aplicación de las decisiones o acuerdos del comité de seguridad y salud, destinadas a corregir las situaciones de riesgo en los puestos o centros de trabajo, o si como aplicación del plan de prevención de riesgos resultara insuficiente, al estipulado inicialmente.

4. El control y destino de este fondo se realizará por el comité de seguridad y salud para el cumplimiento de sus facultades anteriormente descritas. Englobándose estas facultades en tres grupos:

- Prevención.
- Formación.
- Información.

Art. 42. *Servicios de prevención.*—Los servicios de prevención deberán ser constituidos o contratados, propios o ajenos, dependiendo del número de empleados públicos, tal y como regula el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y Real Decreto 790/1998, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Art. 43. *Reconocimiento médico.*—Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todos los trabajadores municipales durante la jornada laboral, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo. No será preciso este reconocimiento cuando a juicio del facultativo correspondiente, el trabajador justifique documentalmente que se encuentra sometido a tratamiento médico adecuado.

Art. 44. *Personal con capacidad disminuida.*—Los trabajadores municipales de más de cincuenta años, que realizaran su trabajo en el turno de noche, tendrán prioridad para pasar a efectuarlo en turno de día. Siempre que sea factible, no se destinarán al turno de noche los mayores de cincuenta años, salvo que el trabajador solicite dicho turno y siempre que no suponga un riesgo para su salud.

Se entenderá por capacidad disminuida la definida en el artículo 136.1 de la Ley General de la Seguridad Social.

- a) Al trabajador que a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, sufra una incapacidad temporal o permanente parcial que le impida desarrollar adecuadamente las funciones de su puesto de trabajo habitual, el Ayuntamiento adaptará su puesto o lo destinará a otro compatible con su incapacidad en el que, en caso de que hubiese obtenido el reconocimiento de derecho a pensión compatible con el ejercicio de profesión u oficio, percibirá como mínimo entre el salario que corresponda a su nuevo puesto de trabajo y la pensión que se le haya reconocido, el salario correspondiente a su anterior puesto de trabajo. Los complementos salariales habituales que viniera percibiendo en media anual al último año el trabajador por prestación de servicios en jornada u horario no habitual, tales como nocturnidad, disponibilidad, trabajo a turnos, etcétera, únicamente se continuarán percibiendo en concepto de complemento personal y en la cuantía necesaria si no se alcanza con el nuevo salario y pensión las retribuciones anteriores. Quedan excluidas de dicho cómputo las gratificaciones por servicios extraordinarios y horas extraordinarias.
- b) Los trabajadores con declaración de incapacidad permanente parcial a causa de enfermedad o accidente no laboral, podrán optar a puestos de trabajo que figuren en la plantilla

orgánica del Ayuntamiento acordes con su incapacidad, percibiendo, como mínimo, entre el salario que corresponda a su nuevo puesto de trabajo y la pensión que se le haya reconocido, el salario correspondiente a su anterior puesto de trabajo.

Los complementos salariales habituales que viniera percibiendo en media anual al último año el trabajador por prestación de servicios en jornada u horario no habitual, tales como nocturnidad, disponibilidad, trabajo a turnos, etcétera, únicamente se continuarán percibiendo en concepto de complemento personal y en la cuantía necesaria si no se alcanza con el nuevo salario y pensión las retribuciones anteriores. Quedan excluidas de dicho cómputo las gratificaciones por servicios extraordinarios y horas extraordinarias.

Si a juicio del Ayuntamiento no hubiera puesto de trabajo en el que pudiera reintegrarse el trabajador, se estudiará por la comisión paritaria antes de denegar su solicitud.

- c) Los trabajadores con declaración de incapacidad permanente total se adecuarán al siguiente régimen:
- c.1. Si el trabajador tiene en el momento de producirse la declaración de la Seguridad Social más de cincuenta y cinco años, se extinguirá la relación jurídica, con derecho a la percepción de las cantidades establecidas por las normas de aplicación vigentes en cada momento.
 - c.2. Si el trabajador tiene en el momento de producirse la declaración de la Seguridad Social menos de cincuenta y cinco años, tendrá derecho a optar entre:
 - c.2.1. Extinción de la relación laboral.
 - c.2.2. Adscripción al puesto de trabajo acorde con su incapacidad, si es que existiese en la plantilla orgánica del Ayuntamiento. Si a juicio del Ayuntamiento no hubiera puesto de trabajo en el que pudiera reintegrarse el trabajador, se estudiará en la comisión paritaria antes de denegar su solicitud.

La comisión paritaria correspondiente efectuará un seguimiento de la prestación laboral de este personal, así como de su índice de absentismo, con objeto de dictaminar sobre la permanencia del mismo en el puesto de trabajo que le hubiese sido asignado.

- d) Se procurará en los casos que la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcance los grados de invalidez en la normativa vigente y exista riesgo para la salud del trabajador, debidamente acreditado por los servicios médicos, adaptar al trabajador a otro puesto de trabajo de igual nivel salarial que figure en la plantilla orgánica del Ayuntamiento. Si a juicio del Ayuntamiento no fuera posible el cambio o no existiera puesto vacante de igual nivel salarial, se estudiará previamente por la comisión paritaria antes de denegar su solicitud.
- e) El Ayuntamiento deberá hacer accesibles los locales y dependencias del trabajo al personal con discapacidad física, eliminando las barreras u obstáculos que impidan su movilidad física.

Art. 45. *Vestuario*.—El Ayuntamiento, organismos autónomos y empresas municipales están obligados a facilitar ropa de trabajo y medios de protección personal a todos aquellos trabajadores cuya indumentaria pueda sufrir con motivo de la realización de sus tareas, peligro de ensuciamiento o deterioro superiores a lo normal.

Anualmente el comité de seguridad y salud revisará con el Área de Personal los criterios generales sobre el tipo, calidad, variedad y periodicidad de las prendas que deberán estar homologadas siempre que sea posible. Una vez elaborados los listados de vestuario de cada área, se añadirán al convenio colectivo.

Si se observa en la ropa de trabajo un deterioro superior al normal, de forma que imposibilite o menoscabe su utilización, siempre que tal deterioro no responda a acción voluntaria del trabajador, excepcionalmente podrá ser repuesta en momento anterior a la fecha de reposición normal establecida.

Cuando las condiciones de trabajo o medio ambiente exijan una especial protección de los trabajadores, el Ayuntamiento contará con dotación de prendas al efecto, independientemente de las que se han determinado como adscripción personal como: Guantes de protección mascarillas, etcétera.

Es obligatorio el uso de este material en servicio activo, prohibiéndose el uso fuera de las horas de trabajo, siendo el incumplimiento del contenido de este apartado motivo de apercibimiento de falta leve.

En el Anexo III se expresa el tipo de prendas, cantidad y duración de las mismas, con mención a las secciones que corresponden. La fecha tope de entrega del vestuario será antes del 30 de octubre para la ropa de invierno, y antes del 30 de abril para la ropa de verano.

Art. 46. *Condiciones de trabajo*.—El Ayuntamiento se compromete a continuar con el proceso llevado a cabo hasta ahora de modernización y mejora de las instalaciones municipales, y de los medios materiales para desarrollar las funciones de los puestos de trabajo: Equipos informáticos, mobiliario, vehículos, etcétera.

Capítulo 8

Derechos sociales

Art. 47. *Incapacidad temporal*.—En los supuestos de incapacidad temporal, los trabajadores percibirán el 100 por 100 de sus percepciones laborales fijas, pluses y pagas extraordinarias, tanto si esta es causa por accidente o por enfermedad común, y desde el mismo instante en que cause baja hasta el mes decimotercero inclusive.

En aras al mantenimiento y mejora de los servicios municipales, y con el objetivo de minimizar el absentismo laboral, la Corporación y la parte social se comprometen, a través del comité de salud laboral, a realizar un seguimiento de las bajas que se produzcan y muy especialmente de las que ofrezcan alguna duda al respecto y tomar las medidas oportunas si a ello hubiera lugar.

La incapacidad temporal no altera la situación de servicio activo. Los trabajadores municipales en situación de incapacidad temporal continuarán siendo beneficiarios de todas las prestaciones sociales contempladas en el actual convenio.

En caso de ser declarado incapacitado para el servicio, con informe médico, el Ayuntamiento se compromete a reubicarlo en otro puesto que sí pueda desempeñar.

Art. 48. *Jubilación*.—Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años, comprometiéndose el Ayuntamiento a cubrir por los métodos establecidos en este acuerdo-convenio las plazas que por esta razón queden vacantes, en idéntica categoría profesional.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

El Ayuntamiento está obligado a informar puntualmente a los delegados de la Junta de Personal, delegados del comité de empresa y delegados de las secciones sindicales legalmente constituidas de las jubilaciones que se puedan producir, su categoría y el plazo para la provisión de la vacante.

Se establece un sistema de jubilación anticipada e incentivo para que el personal que, reuniendo los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social para jubilarse voluntariamente, desee dar por finalizada su actividad profesional. El incentivo consistirá en el abono de una cantidad a tanto alzado en función de la edad y una prestación complementaria hasta que el trabajador cumpla los sesenta y cinco años, determinándose conforme se indica en el apartado siguiente, debiendo elegir la opción a) o b).

- a) Los trabajadores que, teniendo derecho a pensión de jubilación a partir de los sesenta años, según normas de la Seguridad Social, podrán jubilarse voluntaria e incentivamente a partir de dicha edad, percibiendo en el momento de la jubilación los siguientes premios de incentivo:

- 60 años: 16.000 euros.
- 61 años: 13.000 euros.
- 62 años: 9.310 euros.
- 63 años: 6.650 euros.
- 64 años: 6.000 euros.

Estas cantidades serán actualizadas anualmente según el IPC general.

- b) La diferencia entre el importe de la pensión que pudiera corresponder a la edad obligatoria de jubilación, y la que se conceda por la Seguridad Social al jubilarse anticipadamente, será asumida por el Ayuntamiento, complementando mensualmente hasta alcanzar el tanto por ciento establecido según edad, hasta que el beneficiario cumpla la edad obligatoria de jubilación.

Todo lo anterior sin perjuicio de lo establecido en la disposición final segunda del texto refundido de la Ley Reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, relativo a la previsión social complementaria del personal al servicio de las administraciones, entidades y empresas públicas y en relación con el artículo 19.3 de la Ley de Presupuestos Generales del estado para 2005.

Art. 49. *Anticipos.*—El Ayuntamiento concederá a sus trabajadores anticipos de nómina y pagas extraordinarias según tabla adjunta:

MODALIDAD	DE NÓMINA		DE PAGAS EXTRAS
FORMA	Escrito por registro.		
CANTIDAD	Las retribuciones brutas que se reciban mensualmente como máximo.	La suma de las retribuciones brutas de las dos pagas extras como máximo.	
DEVOLUCIÓN	Nómina del mes siguiente a su percepción.	Nómina/s siguiente/s donde se perciba/n la/s paga/s extra/s.	
	Los trabajadores con contrato temporal dependen de la duración establecida o previsible de su contrato.		
CONDICIONES	- Se solicitará antes del día 10 de cada mes. - No se podrán solicitar si se está abonando un préstamo o pendiente de amortizar otro anticipo.	- Se solicitará antes de día 10 de los meses de Junio o Diciembre.	
CAUSAS	Las mismas que para los préstamos a 24 meses.		
CONCESIÓN	Por orden de solicitud en registro, salvo casos excepcionales que serán estudiados por la Comisión Paritaria. En los anticipos sobre pagas extras se concederá siempre que haya disponibilidad de tesorería.		

Art. 50. *Préstamos reintegrables.*—El Ayuntamiento dotará al fondo de préstamos, creado al efecto conjunto para todos los empleados, con la cantidad mínima anual del 1,1 por 100 de la masa salarial bruta. La regulación de los préstamos se realizará conforme a la siguiente tabla:

CANTIDAD	1200 € o cantidad menor.	2400 € o cantidad menor.
FORMA	Escrito por registro, indicando causa o motivo.	
DEVOLUCIÓN	12 meses o tiempo inferior solicitado.	12/24 meses o tiempo inferior solicitado.
	El plazo para los trabajadores con contrato temporal dependerá de la duración establecida o previsible de su contrato.	
CONDICIONES	Que hayan transcurrido 6 meses después de la solicitud de otro préstamo y amortizado éste.	
	La Comisión Paritaria en los casos que proceda solicitará al interesado antes, durante o después la documentación que fehacientemente justifique la concesión del préstamo.	
CAUSAS	Las causas principales por las que se concederán los préstamos serán las siguientes: - Alquiler 1ª vivienda. - Adquisición 1ª vivienda. - Reparación u obras urgentes de vivienda. - Trámites de divorcio o separación. - Gastos de sepelio, siniestros, matrimonio, accidente, operación y/o enfermedad no cubierta por la SS. - Otras de extrema necesidad o no incluida anteriormente que serán analizadas por la Comisión Paritaria.	
CONCESIÓN	Se registrará por el orden de solicitud en registro de entrada, salvo en situaciones excepcionales que serán valoradas por la Comisión Paritaria.	

Art. 51. *Créditos bancarios.*—La Corporación hará su mejor esfuerzo en negociar con entidades bancarias la concesión de créditos personales y para adquisición de vivienda a un tipo de interés inferior al de mercado, para los trabajadores adscritos al presente convenio.

Art. 52. *Asistencia jurídica.*—El Ayuntamiento, sus organismos autónomos y empresas municipales estarán obligados a prestar, designado a su cargo, la asistencia jurídica necesaria a los trabajadores municipales en los supuestos de conflicto surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios, asumiendo costas y gastos que pudieran derivarse del procedimiento y prestando fianza en los casos en que fuera requerida, salvo que se declare judicialmente que el/la trabajador/a ha incurrido en responsabilidad penal o inexcusable negligencia, en cuyo caso este correrá con los gastos legales. Todo trabajador que considere necesaria dicha asistencia jurídica, deberá comunicarlo por escrito al concejal de área, tanto en los supuestos de defensa frente a acciones contra ellos entabladas, como para el ejercicio de las que le asistan frente a terceros. En caso de discrepancia resolverá la comisión paritaria.

Se mantendrá un seguro de responsabilidad civil por el Ayuntamiento para responder de los daños que se puedan causar por los trabajadores en el ejercicio de sus funciones. Dicho seguro será adjunto al presente convenio.

Art. 53. *Privación del permiso de conducir.*—Los trabajadores contratados como conductores que fueren privados de su permiso de conducción por conflictos originados mientras prestan sus servicios, salvo en caso de negligencia manifiesta si así lo determina la comisión paritaria, serán destinados a otro puesto de trabajo o mientras dure dicha eventualidad, sin que por ello suponga merma de su percepción retributiva.

Arts. 54/55. *Seguros.*—Durante el presente convenio se estudiará la posibilidad de mejorar y contratar nuevos seguros de vida, accidente, invalidez absoluta y permanente y colectivo de pensión o plan de jubilaciones.

Art. 56. *Fondo de acción social.*—Se fija un fondo de acción social anual del 3 por 100 de la masa salarial bruta. La gestión y la concesión de prestaciones de dicho fondo será de la comisión paritaria y tendrá por objeto las necesidades sociales, previa justificación, de los trabajadores de este Ayuntamiento y demás miembros que compongan la unidad familiar, entendiéndose incluidos en esta el cónyuge o compañero/a unido/a por análoga relación de afectividad los hijos, siempre que estos estén declarados en la cadena familiar e incluidos en la cartilla de la Seguridad Social del trabajador, su cónyuge o compañero/a, el acogido (en los casos de acogimiento legal), y sus padres o nietos, siempre y cuando convivan de forma continua y dependan económicamente del trabajador.

Se fijan con cargo al fondo las siguientes ayudas:

Ayuda escolar. Se establece una ayuda anual para todo aquel titular o beneficiario del FAS que esté realizando estudios en cualquiera de sus etapas o niveles. La citada ayuda se dará basándose en el siguiente cuadro:

Guardería: 530 euros.

Educación Infantil: 66 euros.

Educación Primaria: 66 euros.

Educación Secundaria: 66 euros.

Bachillerato, módulo de Grado Medio: 66 euros.

Diplomaturas, licenciaturas, módulo Grado Superior: 300 euros.

Los estudios no previstos en el cuadro anterior se equiparán a la titulación más parecida incluida en él, a criterio de la comisión paritaria.

1. Ayuda por asistencia psiquiátrica o psicológica. Se establece una ayuda anual de 210 euros cuando esta no esté cubierta por la Seguridad Social, u otros organismos públicos no cubran dichos servicios.

2. Ayuda para prótesis, ortopedia, aparatos audífonos, tratamientos odontológicos, gafas graduadas y cristales. Se establece una ayuda anual de hasta 450 euros cuando esta no esté cubierta por la Seguridad Social u otros organismos públicos. Si estos se hicieran cargo de parte de los gastos, solo se podrá solicitar esta ayuda por la diferencia de su coste.

3. Ayuda por minusvalía. Se establece una ayuda mensual de 100 euros para aquellos trabajadores cuyo miembro de la unidad

familiar a su cargo presente minusvalías físicas o psíquicas, iguales o superiores al 33 por 100, siempre que el minusválido no realice actividad retribuida o sea titular de una pensión por una cuantía superior al salario mínimo interprofesional fijado para cada año.

4. Ayuda por natalidad o matrimonio. Se establece la cantidad de 300 euros por nacimiento de cada hijo o cuando se contraiga matrimonio, ya sea por lo civil o en registro de uniones de hecho.

5. Otros supuestos análogos y de especial trascendencia, los cuales serán tratados individualizadamente por la comisión paritaria que, además, estudiará la cuantía anual.

Las solicitudes para recibir dichas ayudas serán cursadas a la Concejalía de Personal, la cual junto con los representantes legales de los trabajadores informarán y darán el visto bueno en su caso al pago de las mismas. Para la tramitación de dicha prestación será requisito imprescindible el que la factura venga refrendada por un médico o especialista colegiado.

Se establece una fórmula de antigüedad por lo que solo tendrán derecho a estas prestaciones los trabajadores con una antigüedad superior a seis meses.

En cualquier caso la cuantía de las ayudas no excederá de la cantidad de 450 euros por trabajador y año (excepto la ayuda escolar), pudiendo el trabajador agotar la cuantía máxima por un solo concepto.

Dichas cantidades serán incrementadas cada año en el porcentaje establecido por la Ley General de Presupuestos del Estado de cada año, más dos puntos porcentuales.

La comisión paritaria elaborará un informe anual sobre la gestión del FAS que será público.

Si al finalizar un ejercicio presupuestario, el fondo de acción social del Ayuntamiento, sus organismos autónomos o empresas municipales no se hubiese consumido en su totalidad, con la cuantía sobrante se realizará una aportación extraordinaria al plan de jubilación de los trabajadores.

Art. 57. *Cesta de Navidad.*—Tendrá derecho a su percepción anual todo trabajador que esté prestando servicios remunerados en el mes de diciembre en el Ayuntamiento de Hoyo de Manzanares.

Art. 58. *Uso de instalaciones municipales.*—Los trabajadores acogidos al presente convenio, así como sus cónyuges/compañeros/as y sus hijos, tendrán los mismos derechos que cualquier otro vecino de Hoyo de Manzanares.

Capítulo 9

Régimen disciplinario y premios

Art. 59. *Premios.*—Los trabajadores que hayan estado ejerciendo su labor profesional en el Ayuntamiento de Hoyo de Manzanares durante veinte años, serán recompensados con quince días naturales no divisibles y la cantidad de 1.200 euros en concepto de gratificación.

Si sus servicios se prestaran durante treinta años, la recompensa será de veintidós días naturales no divisibles, y de 1.800 euros recibidos en el concepto anteriormente referido.

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá un premio de jubilación consistente en 90 euros por año trabajado. El trabajador que al cumplir los sesenta y cinco años opte por seguir trabajando en el Ayuntamiento, al jubilarse recibirá como premio la misma cantidad que hubiera recibido al jubilarse a los sesenta y cinco años.

Art. 60. *Régimen disciplinario.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por el órgano competente mediante la incoación de expediente como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la tipificación de faltas y graduación de sanciones que se establezcan en este articulado.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas como consecuencia del trabajo, podrán ser: Leves, graves y muy graves.

1. Serán faltas leves las siguientes:

- El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- La falta de asistencia injustificada al trabajo de dos días.
- La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.

e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta grave o muy grave.

2. Serán faltas graves las siguientes:

- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- El abuso de autoridad en el ejercicio de su cargo.
- Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daños a la Administración o los administrados.
- La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas graves o muy graves de sus subordinados.
- La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé algunas de las causas de abstención legalmente señaladas.
- La emisión de informes y adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
- El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- La grave perturbación del servicio.
- El atentado grave a la dignidad de los trabajadores de este Ayuntamiento.
- La grave falta de consideración con los administrados.
- Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

3. Serán faltas muy graves las siguientes:

- El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la Función Pública.
- Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- El abandono del servicio.
- La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por la Ley o clasificados como tales.
- La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios esenciales en caso de huelga
- Los actos limitativos de la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones.
- Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
- El acoso sexual, laboral y/o “mobbing”.

Art. 61. *Sanciones.*—Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de un día a un mes.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses.
 - Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año.

Art. 62. *Tramitación y procedimiento sancionador.*—1. Durante la tramitación de todo el expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio. Al interesado se le notificarán por escrito las actividades que vayan desarrollándose.

Será de aplicación al procedimiento el régimen legal sobre derechos de los ciudadanos del artículo 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor, oídos el comité de empresa y la representación sindical, en su caso. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado, al comité de empresa y a la representación sindical, en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.

En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor será notificada a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.

4. La incoación de expediente disciplinario corresponderá al órgano competente y en su tramitación se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes.

5. Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador podrá solicitar la recusación del instructor. Asimismo, el instructor podrá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legales. La autoridad que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de diez días hábiles y si se admitiera cualquiera de los dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al interesado.

6. El instructor, como primeras actuaciones procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación, o denuncia que motivó la incoación del expediente y de los que aquel hubiera alegado en su declaración.

7. En el plazo de un mes desde la incoación del expediente, ampliable en quince días más, deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener. Hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe de estar redactado de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados.

El trabajador podrá, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y a realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

8. Práctica de la prueba: Contestando el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere, así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y solo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

9. Propuesta de resolución: Deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica

de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador para que pueda efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles. Asimismo, se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

10. Resolución: Se dará traslado del expediente a la autoridad competente que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador, así como al comité de empresa o delegados de personal y a la representación sindical, en el plazo de diez días hábiles para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos.

La resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello.

La resolución definitiva se comunicará al comité de empresa o delegados de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

Art. 63. *Prescripción.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que el Ayuntamiento tuviera conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los tres meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pudiera instruirse en su caso.

En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

Art. 64. *Cancelación.*—Todas las sanciones que se anoten en el expediente personal del sancionado se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de un mes para las faltas leves, tres meses, si es falta grave, y un año para las muy graves.

Art. 65. *Denuncias a instancia de parte.*—Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional. La administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Capítulo 10

Provisión de vacantes, selección y contratación

Art. 66. *Provisión de puestos de trabajo.*—1. La provisión de los puestos de trabajo a personal laboral se regula por lo establecido en este convenio y supletoriamente por lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y por las normas laborales que en cada caso sean de aplicación.

2. El sistema normal para la selección de personal de nuevo ingreso será el de oposición, concurso o concurso-oposición, en atención a la naturaleza de las funciones u otras circunstancias. En todo caso, todas las vacantes serán cubiertas mediante convocatorias públicas de las plazas comprometidas en la oferta pública.

Para determinados puestos podrá incluirse una prueba de esfuerzo.

3. Las bases de convocatoria y el procedimiento de cobertura de las plazas incluidas en la oferta pública de empleo, se atenderá con carácter general, a la normativa básica que regula la provisión de puestos de trabajo en la Administración Pública y a las normas específicas pactadas en cada convocatoria.

4. El proceso a seguir en la cobertura de los puestos de trabajo, previo a su inclusión en la Oferta Pública de Empleo.

Art. 67. *Oferta Pública de Empleo.*—1. Comprende la Oferta Pública de Empleo todas aquellas plazas fijas dotadas presupuestariamente que a fecha de aprobación de la plantilla, conjunta-

mente con los presupuestos, no hayan sido cubiertas, independientemente de su cobertura interina. La relación de plazas incluida en esta Oferta Pública de Empleo se aprobará por el órgano competente.

2. Podrá, excepcionalmente, aprobarse y publicarse una oferta pública adicional de plazas, no incluidas en plantilla, si las necesidades del servicio, apreciadas por el órgano de gobierno competente, así lo aconsejan, que serán cubiertas en régimen de contrato de duración determinada. Para ello se deberán convocar las pruebas selectivas pertinentes para la cobertura o vacantes siguiéndose el procedimiento legal establecido y el que se relaciona en este convenio.

3. Siempre que sea posible se reservará un 5 por 100 del total de plazas ofrecidas en la Oferta Pública de Empleo, Ley 53/2003, de 10 de diciembre, para ser cubiertas por minusválidos que tengan reconocida dicha condición legalmente. En cada convocatoria de prueba selectiva se hará la distribución por categorías profesionales, comprendiendo aquellos puestos de trabajo que por razones de sus cometidos funcionales puedan ser desempeñados por personas con minusvalías.

Las personas que opten a estas plazas reservadas con una minusvalía de grado igual o superior al 33 por 100, así como las que soliciten adaptaciones, deberán indicar el carácter de dicha discapacidad, la adaptación que soliciten y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, mediante certificado expedido por el equipo multiprofesional competente, que deberá presentarse con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas.

Art. 68. *Fomento de la promoción interna.*—1. Con carácter general, y siempre que exista en plantilla personal que reúna los requisitos exigidos, las plazas vacantes existentes en el Ayuntamiento se ofrecerán en régimen de promoción interna, con carácter previo a su inclusión en la Oferta Pública de Empleo, de acuerdo a los procedimientos selectivos que se definirán en este artículo.

El Ayuntamiento se reserva la posibilidad de cubrir determinados puestos de trabajo de especiales características mediante convocatoria libre, sin someterse a los procedimientos selectivos fijados en este artículo, debiendo poner en conocimiento del comité de empresa la utilización fundamentada de esta reserva. En caso de desacuerdo será el comité de empresa el que resolverá la diferencia si es convocado al efecto por cualquiera de las partes.

2. Para optar a estas plazas mediante promoción interna se debe tratar de trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, que se encuentren en la siguiente situación:

- Tener la titulación y todos los requisitos exigidos para el puesto. Se podrá eximir en un grado el requisito de titulación académica requerida para pasar del grupo E al D y del D al C siempre que se acrediten diez años de antigüedad o, en su defecto, cinco años y un curso específico de formación. Esta misma exención podrá aplicarse a plazas de categorías superiores en las que no exista una titulación profesional específica coincidente con el puesto de trabajo y denominación de la plaza.
- Tener una relación laboral con el Ayuntamiento de dos años, como mínimo.
- Encontrarse en situación de servicio activo.

3. Los trabajadores que se encuentren en la situación de personal interino podrán optar a las plazas de promoción interna, para la que deberán cumplir los requisitos mínimos de acceso que se establezcan en la convocatoria correspondiente.

Las bases y procedimiento de cobertura de las plazas serán aprobados por el órgano competente previa consulta con los representantes de los trabajadores.

En el supuesto de renuncia a una plaza de la persona seleccionada por el tribunal, será contratado el siguiente en orden de puntuación, siempre que haya superado las correspondientes pruebas.

El trabajador conservará todos los derechos al reingreso en su plaza de origen mientras se mantenga la situación de interinidad en el nuevo puesto y hasta su cobertura definitiva. Finalizando este proceso, será dado de baja a todos los efectos en la plaza anterior, siéndole reconocida la antigüedad en la categoría y cuantía que en la fecha tuviese reconocida en el mismo.

4. El trabajador fijo que pasase a ocupar una plaza interina mantendrá en el nuevo puesto todos los derechos que le correspondiesen a todos los efectos, incluida la antigüedad.

Art. 69. *Cobertura temporal de vacantes.*—1. Las plazas incluidas en la Oferta Pública de Empleo que se encuentren vacantes y deban ser cubiertas por necesidades urgentes del servicio antes de la correspondiente convocatoria, podrán ser convocadas para su provisión con carácter interino, con arreglo al procedimiento establecido.

2. Los trabajadores contratados en régimen de interinidad estarán obligados a concurrir a las pruebas selectivas correspondientes a su plaza, perdiendo todos los derechos en el supuesto de que no sean propuestos por el tribunal para la contratación en el puesto.

3. Podrán ser contratados interinamente en el puesto vacante a cubrir los candidatos que, habiendo superado todas las pruebas selectivas en la convocatoria de plazas correspondiente a la anterior Oferta Pública de Empleo y según el acta del tribunal, no obtuvieron plaza en su momento.

La convocatoria de cualquiera de las plazas anulará y sustituirá a estos efectos la lista de aprobados anterior.

4. Podrían crearse bolsas para la contratación de trabajadores contratados en régimen de interinidad.

La selección de los componentes de estas bolsas se regirá por lo establecido en el artículo 70.

Art. 70. *Convocatorias.*—1. La convocatoria de vacantes que deban cubrirse interinamente o con contratos de duración determinada se llevarán a cabo mediante las correspondientes convocatorias, con arreglo a las bases generales y específicas que serán aprobadas por el Pleno de la Corporación, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores.

Las bases de la convocatoria contendrán, al menos, los datos siguientes:

- Número de plazas convocadas, la categoría profesional y el nivel.
- Requisitos de los aspirantes y sistema de acreditación.
- Retribución y condiciones de trabajo.
- Sistema de selección, desarrollo de las pruebas y baremo de valoración.
- Plazo y lugar de presentación de instancias.
- Composición del tribunal.

2. Las convocatorias se harán públicas en los tablones de anuncios del Ayuntamiento, en la Oficina de Empleo de la zona y en un diario de difusión local o comarcal, previa aprobación de las bases por el Pleno de la Corporación.

Una vez concluido el plazo de presentación de instancias, se expondrá en el tablón de anuncios en la Casa Consistorial la lista de admitidos y excluidos y se fijará el día, lugar y hora de celebración de las pruebas selectivas que se hubieran establecido, si no se hubiera determinado en la convocatoria.

Art. 71. *Tribunales de selección.*—1. La composición del tribunal se adecuará a lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, o, en su defecto, normativa que los sustituya y se determinará por el Pleno en cada convocatoria, conjuntamente con las bases.

2. El tribunal actuará con plena independencia y responsabilidad, con sujeción, en cualquier caso, a lo establecido en las bases de cada convocatoria.

Finalizadas las pruebas selectivas y, en su caso, evaluados los méritos de acuerdo a la documentación presentada, el tribunal propondrá al candidato o candidatos que hayan obtenido mayor puntuación que, en ningún caso, podrá superar el número de plazas convocadas. La propuesta del tribunal será vinculante para el Ayuntamiento.

De todas las sesiones del tribunal se levantará acta, pudiendo cualquier miembro del tribunal hacer constar cuantas alegaciones o incidencias considere oportunas.

Finalizada la actuación del tribunal, por la Alcaldía-Presidencia se determinará la fecha de incorporación de la persona seleccionada, de acuerdo a la programación del servicio. Hasta esta fecha, el candidato propuesto no generará ningún tipo de derecho a retribución ni cualquier otro relacionado con el desempeño efectivo del puesto.

Art. 72. *Concurso de traslado.*—1. La Junta de Gobierno, previa consulta con los órganos de representación de los trabajadores,

establecerá las normas por las que se regirán los traslados y, en su caso, los concursos entre los distintos solicitantes de un mismo puesto.

2. Todo trabajador tiene derecho a solicitar el traslado a otro puesto de trabajo similar y que se encuentre vacante. La Junta de Gobierno resolverá dichas solicitudes en un plazo no superior a dos meses.

3. Anualmente, y con carácter previo a la publicación de la Oferta Pública de Empleo, se anunciarán los puestos vacantes, realizándose un turno de traslados que resolverá la Junta de Gobierno.

Art. 73. *Contratación temporal.*—1. No se podrá utilizar por parte del Ayuntamiento el sistema de contratación temporal para cubrir puestos de trabajo de carácter estable, salvo en los casos siguientes:

- a) Realización de proyectos o programas de duración determinada, siendo la duración del contrato la del programa o proyecto a realizar. Se incluyen en este apartado los contratos que se formalicen como consecuencia de la firma de convenios o conciertos con otras Administraciones para la prestación conjunta de servicios, cuya duración será coincidente con el período de vigencia del convenio o concierto y se prorrogarán coincidiendo con la prórroga del mismo.
- b) Cobertura de puestos vacantes por incapacidad transitoria, permisos, traslado de puestos de trabajo. A estos efectos, se incluyen en este apartado la cobertura interina de puestos vacantes.
- c) Acumulación estacional de trabajo que no pueda ser atendido por el personal de plantilla. En este caso, y de acuerdo a lo previsto en el articulado del Real Decreto 896/1991, el período máximo de duración del contrato podrá extenderse hasta ocho meses dentro de un período de un año.

2. En los casos de sustitución de trabajadores, el puesto concreto a desempeñar no tendrá que ser necesariamente el del trabajador sustituido, sino que, en razón de la organización del servicio y las tareas a desempeñar, se considere necesaria una redistribución del trabajo, de forma que el trabajador sustituido atienda las funciones dentro de su categoría laboral que no puedan ser cubiertas con el personal existente.

Se podrá recurrir a dicho sistema en supuestos extraordinarios e imprevisibles y siempre que el puesto no pueda ser desempeñado por personal de plantilla. Tales supuestos podrán ser: Vacaciones, excedencias forzosas, licencias con reserva de puesto de trabajo,

incapacidad laboral transitoria, maternidad, traslados temporales de puesto de trabajo y, en general, todos aquellos supuestos que requieran una sustitución, aunque no supongan suspensión del contrato del trabajador con derecho a reserva.

3. El período de prueba queda establecido en los contratos laborales temporales en quince días y en los contratos indefinidos quince días para el personal no cualificado, un mes para los cualificados, dos meses para los titulados medios y tres meses para los titulados superiores.

4. Los órganos de representación de los trabajadores serán informados en el desarrollo de todas las contrataciones que provengan de conciertos y/o subvenciones con el Instituto Nacional de Empleo u otros organismos, siempre que la relación laboral sea con el Ayuntamiento, es decir, tanto en su fase de proyecto o planificación como en el seguimiento de las contrataciones y de los cursos que se impartan en su caso.

Art. 74. *Despido improcedente.*—En el supuesto de despido que haya sido declarado improcedente por los tribunales competentes, si existiera desavenencia entre el trabajador y el Ayuntamiento sobre la readmisión o la indemnización sustitutoria, será la comisión paritaria el órgano competente para adoptar una decisión tras escuchar a las partes. Esta decisión será vinculante para ambas partes.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera

Todo aquello que no quede establecido en el presente convenio se regirá por el Acuerdo Marco Regional.

Segunda

Todas las propuestas serán revisadas en futuras negociaciones.

ANEXO I

CUADROS HORARIOS ANUALES

Se confeccionarán los cuadros horarios anuales estándar de los distintos servicios municipales que figuran como Anexo I de este convenio. Cualquier cambio de estos cuadros horarios en alguno de los diferentes servicios o departamentos, a instancias de alguna de las partes, será objeto de estudio y acuerdo en el comité de empresa. Ver artículo 14.2.

ANEXO II

CALENDARIO LABORAL 2005 DEL AYUNTAMIENTO DE HOYO DE MANZANARES

ENERO

L	M	X	J	V	S	D
					■	2
3	4	5	■	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

1.Año Nuevo
6.Epifanía

FEBRERO

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

MARZO

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	■	■	26	27
28	29	30	31			

24.Jueves Santo
25.Viernes Santo

ABRIL

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

MAYO

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	■	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

2.Fiesta de la Comunidad de Madrid
3.Traslado por la Fiesta del Trabajo

JUNIO

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

JULIO

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

AGOSTO

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	1	12	13	14
■	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

15.Asunción de la Virgen

SEPTIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

8.Fiesta Local
9.Fiesta Local

OCTUBRE

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	■	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

12.Fiesta Nacional de España

NOVIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
	■	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

1.Todos los Santos

DICIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	■	7	■	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
■	27	28	29	30	31	

6.Constitución Española
8. Inmaculada Concepción

ANEXO III

VESTUARIO DE PERSONAL

1. Monitores polideportivo.
 - a) Invierno:
 - Dos pares de zapatillas adecuados a la actividad a desarrollar (anual).
 - Un chándal, bianual, de buena calidad.
 - Un chaquetón deportivo (tres años).
 - Dos camisetas de manga larga (anual).
 - b) Verano:
 - Dos camisetas de manga corta (dos anuales).
 - Bañador (dos anuales).
 - Pantalones cortos (dos anuales).
 - Así como aquel material necesario para desarrollar la actividad.
 - Monitores de artes marciales: Un kimono (cada dos años).
 - Monitores de tenis: Una raqueta (cada dos años).
2. Peones de obra.
 - Calzado:
 - Botas de goma, un par anual.
 - Botas de trabajo, un par anual.
 - Guantes de trabajo.
 - a) Invierno:
 - Mono de trabajo, dos anuales.
 - Prenda de agua, impermeable. Reflectante.
 - Prenda de abrigo (chaquetón). Reflectante.
 - Chaleco reflectante.
 - Forro polar.
 - b) Verano:
 - Pantalones: Dos anuales.
 - Camisas: Dos anuales.
 - Los trabajos de riesgo se dotarán del material de seguridad necesario.
 - Chaquetilla.
 - Chaleco reflectante.
3. Limpiadoras.
 - Zueco (invierno y verano).
 - Bata o pijama (dos batas invierno verano).
 - Rebeca azul.
4. Conserje Casa de Cultura.
 - a) Invierno:
 - Un traje de chaqueta azul.
 - Dos camisas (blancas) de manga larga.
 - Dos corbatas negras.
 - Un par de zapatos negros.
 - b) Verano:
 - Dos faldas o pantalones de color azul.
 - Dos camisas blancas de manga corta.
 - Un par de zapatos.
5. Monitores-profesores Casa de Cultura.
 - Dos batas de trabajo, para pintura.
 - Dos batas de trabajo, para cerámica.
6. Auxiliar ayuda a domicilio.
 - Dos uniformes sanitarios.
 - Un par de zuecos.
 - Una rebeca.

ANEXO IV

PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE HOYO DE MANZANARES 2005

(En el momento de la entrada en vigor de este convenio colectivo)

Denominación de la plaza	Jornada	Salario base mes (euros)	Complemento (euros)	Salario base, año (euros)
Auxiliar administrativo	Comp.	1.016,68		14.233,52
Psicólogo	45,71 %	833,84		11.673,76

Denominación de la plaza	Jornada	Salario base mes (euros)	Complemento (euros)	Salario base, año (euros)
Oficial	Comp.	921,75	102,95	14.139,90
Profesor inglés	20,00 %	542,51		7.595,14
Profesor adultos		932,78		13.058,92
Limpiadoras	Comp.	700,16		9.802,24
Encargado	Comp.	1.239,03	214,51	19.920,54
Subencargado	Comp.	921,75	180,27	15.067,74
Oficial	Comp.	921,75		12.904,50
Peones	Comp.	844,59	47,84	12.398,34
Gerente cultura	Comp.	1.946,82		27.255,48
Conserje	Comp.	696,67	110,58	11.080,34
Bibliotecaria	57,14 %	555,18		7.772,52
Director técnico	Comp.	1.983,10		27.763,40
Gerente deportes	Comp.	1.609,08		22.527,12
Monitor deportes	57,14 %	824,74		11.546,36
Monitor deportes	64,28 %	927,72		12.988,08
Monitor deportes	57,14 %	824,74		11.546,36
Monitor deportes	52,38 %	755,92		10.582,88
Aux. ayuda domic.	Comp.	890,08		12.461,12
Técnico juventud	Comp.	1.535,84		21.501,76
Tec. apoyo Secretaría	Comp.	2.480,21		34.722,94

Monitores polideportivo y cultura: Según horquilla salarial aprobada por la Junta de Gobierno Local el 30 de septiembre de 2004.

Estas tablas son provisionales hasta la realización de la RPT que determinará las cantidades exactas a recibir por cada trabajador y que al mismo tiempo revisará y valorará todos los puestos de trabajo determinando la retribución de cada uno de ellos.

(03/9.136/06)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 13 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Technicolor Entertainment Services Spain, Sociedad Limitada" (código número 2802662).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Technicolor Entertainment Services Spain, Sociedad Limitada", suscrito por la comisión deliberadora el día 21 de noviembre de 2005, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 13 de marzo de 2006.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
"TECHNICOLOR ENTERTAINMENT SERVICES SPAIN,
SOCIEDAD LIMITADA"

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*—El presente convenio regulará las relaciones laborales del centro de trabajo de la empresa "Tech-