

1. Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: Instituto Madrileño de la Salud. Hospital Clínico "San Carlos", de Madrid.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Suministros (Contratación).
 - c) Número de expediente: PNSP 2005-8-053.
2. Objeto del contrato:
 - a) Tipo de contrato: Suministro.
 - b) Descripción del objeto: Suministro de un Ecógrafo Ginecológico Digital de la marca "Siemens" para el Hospital Clínico "San Carlos", de Madrid.
 - c) Fecha del anuncio de licitación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID: No procede.
 - d) División por lotes y número: No.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Negociado.
 - c) Forma: Sin publicidad.
4. Presupuesto base de licitación: 82.000 euros.
5. Adjudicación:
 - a) Fecha: 20 de julio de 2005.
 - b) Adjudicatario: "Siemens, Sociedad Anónima".
 - c) Nacionalidad: Española.
 - d) Importe de adjudicación: 82.000 euros.

Madrid, a 9 de septiembre de 2005.—El Director-Gerente del Hospital Clínico "San Carlos", José Soto Bonel.

(03/24.174/05)

Consejería de Sanidad y Consumo

HOSPITAL CENTRAL CRUZ ROJA "SAN JOSÉ Y SANTA ADELA"

Resolución de 2 de septiembre de 2005, de la Gerencia del Hospital Central Cruz Roja, por la que se hace pública la adjudicación del concurso abierto para la contratación del suministro de lentes intraoculares plegables en cámara posterior.

1. Entidad adjudicatario:
 - a) Organismo: Servicio Madrileño de Salud. Hospital Central Cruz Roja.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Contratación.
 - c) Número de expediente: HCCR-7/2005-SU.
2. Objeto del contrato:
 - a) Descripción del objeto: Contrato de suministro de lentes intraoculares plegables en cámara posterior.
 - b) División por lotes y número: No.
 - c) Lugar de prestación del servicio: Servicio de Suministros. Farmacia del Hospital Central Cruz Roja.
 - d) Plazo de ejecución: Doce meses.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto.
 - c) Forma: Concurso público.
4. Presupuesto base de licitación: 156.000 euros.
5. Garantía provisional: No procede.
6. Adjudicación:
 - a) Fecha: 15 de julio de 2005.
 - b) Contratista: "Rayner Ibérica, Sociedad Anónima".
 - c) Nacionalidad: Española.
 - d) Importe de adjudicación: 149.487 euros.

Madrid, a 2 de septiembre de 2005.—El Director-Gerente, Alfonso Cañete Díaz.

(03/24.171/05)

Consejería de Sanidad y Consumo

HOSPITAL CENTRAL CRUZ ROJA "SAN JOSÉ Y SANTA ADELA"

Resolución de 23 de septiembre de 2005, de la Gerencia del Hospital Central Cruz Roja, por la que se hace pública la adjudicación del concurso abierto para la contratación del suministro de programa informático para los laboratorios.

1. Entidad adjudicatario:
 - a) Organismo: Servicio Madrileño de Salud. Hospital Central Cruz Roja.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Contratación.
 - c) Número de expediente: HCCR-8/2005-SU.
2. Objeto del contrato:
 - a) Descripción del objeto: Contrato de suministro de programa informático para los laboratorios.
 - b) División por lotes y número: No.
 - c) Lugar de prestación del servicio: Laboratorios del Hospital Central Cruz Roja.
 - d) Plazo de ejecución: Tres meses.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto.
 - c) Forma: Concurso público.
4. Presupuesto base de licitación: 100.000 euros.
5. Garantía provisional: No procede.
6. Adjudicación:
 - a) Fecha: 11 de agosto de 2005.
 - b) Contratista: "Roche Diagnostics, Sociedad Limitada".
 - c) Nacionalidad: Española.
 - d) Importe de adjudicación: 89.393 euros.

Madrid, a 23 de septiembre de 2005.—El Director-Gerente, Alfonso Cañete Díaz.

(03/24.169/05)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 22 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Asociación Respuesta Social Siglo XXI y Fundación Respuesta Social Siglo XXI (código número 2812952).

Examinado el texto del convenio colectivo de la Asociación Respuesta Social Siglo XXI y Fundación Respuesta Social Siglo XXI, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 5 de mayo 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 22 de julio de 2005.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN RESPUESTA SOCIAL SIGLO XXI Y FUNDACIÓN RESPUESTA SOCIAL SIGLO XXI

PREÁMBULO

El presente convenio ha sido negociado y firmado el día 5 de mayo 2005 por Comisiones Obreras, de un lado, y de otro, por la representación de la Asociación Respuesta Social Siglo XXI y Fundación Respuesta Social Siglo XXI, de acuerdo a lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 1

Ámbito del convenio

Artículo 1. *Ámbito funcional.*—Quedan comprendidas en el ámbito funcional de este convenio las actividades señaladas como actividades fundacionales, recogidas en los Estatutos de la Fundación y de la Asociación Respuesta Social Siglo XXI

Art. 2. *Ámbito territorial.*—El presente convenio colectivo tendrá su aplicación en la Comunidad de Madrid, y establece y regula las condiciones de trabajo de todos/as los/as trabajadores/as contratados por la Asociación Respuesta Social Siglo XXI y Fundación Respuesta Social Siglo XXI.

Art. 3. *Ámbito de aplicación personal.*—El presente convenio colectivo afecta a todos los/as trabajadores/as que presten su servicio en la Asociación Respuesta Social Siglo XXI y la Fundación Respuesta Social Siglo XXI.

Art. 4. *Vigencia y denuncia del convenio.*—El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su firma, salvo lo referente a retribuciones que tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de 2005 y lo establecido en la disposición transitoria tercera.

La vigencia del convenio se establece hasta el 31 de diciembre del año 2007, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes, dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia.

Denunciado este convenio y hasta tanto se logre acuerdo expreso sobre otro nuevo, se prorrogará la totalidad de su contenido.

Capítulo 2

Órgano de vigilancia

Art. 5. *Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio.*

1. Constitución.

Se crea una comisión paritaria de vigilancia, control, interpretación y desarrollo del convenio que entenderá de la aplicación y desarrollo del mismo. Esta comisión se constituirá en el plazo máximo de diez días a contar desde el de la firma del convenio. La relación nominal de los miembros que la componen será comunicada por escrito al secretario de la comisión negociadora, en el plazo de cinco días desde la mencionada firma.

2. Composición.

Esta comisión paritaria estará compuesta por cinco representantes de los trabajadores, designados por las centrales sindicales firmantes, y cinco representantes de la empresa. Para su composición se tomará como base de cálculo la misma que la empleada para la constitución de la comisión negociadora, aplicándose para su régimen de acuerdos lo previsto en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión paritaria podrá ser asistida en las reuniones por asesores técnicos tanto por parte de los trabajadores como de la empresa.

En el seno de la comisión paritaria se designará un secretario cuyo nombramiento recaerá en uno de los representantes de la empresa.

3. Facultades.

Con carácter general y sin perjuicio de las facultades reconocidas en el articulado de este convenio, corresponde a la comisión paritaria la aplicación e interpretación del convenio.

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

4. Régimen de funcionamiento.

La comisión paritaria se reunirá cuando lo soliciten, al menos, la mitad de los componentes de la parte social, o la dirección de la empresa.

La comisión paritaria podrá recabar toda clase de información relacionada con las cuestiones de su competencia por conducto de la dirección de la empresa, información que no podrá ser denegada cuando lo solicite una de las partes.

Los asuntos a incluir en el orden del día de cada sesión, salvo los de carácter extraordinario, serán remitidos al secretario e incluidos en el orden del día de la primera convocatoria a realizar, siempre que sean recibidos por éste con diez días de antelación a la fecha de la misma. En otro caso serán incluidos en el de la siguiente convocatoria.

La comisión paritaria podrá hacer públicos sus acuerdos y propuestas cuando afecten a cuestiones de interés general o a un número representativo de trabajadores. La empresa se compromete a facilitar local adecuado para la celebración de reuniones de trabajo.

Capítulo 3

Clasificación profesional y retributiva

Art. 6. *Categorías profesionales y niveles salariales.*—1. Las categorías profesionales son las siguientes:

a) Psicólogo: Aquel que con la titulación requerida, licenciado en Psicología, desempeña las siguientes funciones:

- Elaborar y emitir informes técnicos sobre los menores/jóvenes internos, en los cuales se valore la situación del menor y su entorno.
- Asesoramiento y apoyo técnico a la dirección.
- Orientar a los profesionales que desarrollan su trabajo en contacto directo con los menores/jóvenes sobre las características particulares de cada uno de ellos para conseguir los objetivos establecidos en sus programas individuales.
- Determinar la situación psicosocial de cada menor/joven interno en el centro de forma individualizada.
- Favorecer una mejor adaptación de los menores/jóvenes internos en el centro y su forma de reintegración psicosocial, mejorando la asunción de responsabilidades y competencia socio familiar de cada menor/joven.
- Aportación de información relevante de carácter técnico en los procesos judiciales de los menores/jóvenes internos cuando ésta sea requerida por la dirección.
- Atender al sigilo profesional que requiere el tratamiento de datos de carácter personal.
- Valoración y diagnóstico de la personalidad de cada menor/joven interno dado de alta en el centro.
- Elaboración y ejecución de programas de intervención tanto individual como grupal con los menores/jóvenes internos.
- Elaboración de informes psicológicos que faciliten información sobre las actuaciones a desarrollar por los educadores en la aplicación del Programa de Ejecución de Medida.
- Coordinar, junto con el psiquiatra, el proceso de evaluación e intervención con los menores que así lo requieran, así como la aplicación de tratamiento farmacológico en los casos que sea necesario.
- Aportar una perspectiva psicológica a los integrantes de las comisiones de orientación de las características intelectuales, emocionales y de personalidad de los menores/jóvenes que facilite información relevante sobre las actuaciones a desarrollar por parte del personal educativo.

b) Trabajador social: Aquellos que con la titulación requerida, diplomados en Trabajo Social, desempeñan las siguientes funciones:

- Elaborar y emitir informes técnicos sobre los menores/jóvenes internos, en los cuales se valore la situación del menor y su entorno.
- Asesoramiento y apoyo técnico a la dirección.

- Orientar a los profesionales que desarrollan su trabajo en contacto directo con los menores/jóvenes sobre las características particulares de cada uno de ellos para conseguir los objetivos establecidos en sus programas individuales.
 - Determinar la situación psicosocial de cada menor/joven interno en el centro de forma individualizada.
 - Favorecer una mejor adaptación de los menores/jóvenes internos en el centro y su forma de reintegración psicosocial, mejorando la asunción de responsabilidades y competencia sociofamiliar de cada menor/joven.
 - Aportación de información relevante de carácter técnico en los procesos judiciales de los menores/jóvenes internos cuando ésta sea requerida por la dirección.
 - Atender al sigilo profesional que requiere el tratamiento de datos de carácter personal.
 - Recabar información en el entorno sociofamiliar del menor/joven interno, analizando las variables más significativas, mediante entrevistas individuales o familiares tanto en el centro de trabajo como en el propio domicilio de los menores.
 - Elaborar el informe social, estableciendo pautas de actuación con el menor/joven y su entorno.
 - Coordinar y canalizar los casos hacia las redes de recursos que tienen atribuidas funciones de acción social.
 - Atender las demandas de gestiones sociales de los menores/jóvenes internos.
 - Colaborar y coordinar acciones conjuntas con el equipo educativo para la elaboración del Programa de Ejecución de Medida.
 - Canalizar y coordinar las peticiones de gestión de documentación acreditativa personal a los organismos pertinentes.
- c) Educador: Aquel que con titulación universitaria de grado medio o equivalente, como mínimo, licenciado o diplomado, desempeña las siguientes funciones:
- Atender las necesidades básicas de seguridad, alimentación, higiene y salud, dando a estos cuidados un profundo sentido educativo y afectivo.
 - Conocer la situación familiar, personal y social de los individuos, elaborando un proyecto educativo personal que trate de conseguir su inserción familiar, cultural y social.
 - Fomentar los procesos de aprendizaje y propiciar la adquisición de hábitos idóneos en su grupo, velando y supervisando su correcta ejecución.
 - Promover la dinámica del grupo dentro de los cauces definidos por el equipo educativo.
 - Acompañar a los menores en salidas, gestiones, consultas, paseos, excursiones y animación del ocio y tiempo libre en general.
 - Colaboración en la instrucción para el aprendizaje en centros y talleres ocupacionales.
 - Administrar la medicación oral y tópica, previamente preparada por el personal sanitario competente.
 - Participar en la elaboración del proyecto educativo del centro y en las reuniones programadas.
 - Conocer y aplicar el Reglamento de Régimen Interno del centro.
 - Conocer y aplicar las normas complementarias que se acuerden en las reuniones del centro y las que comunique la dirección.
- d) Técnico especialista “Los Rosales”: Aquel que con la titulación requerida, EGB, BUP, Bachillerato, FP1 y FP2, realizan las siguientes funciones:
- Asistencia y apoyo al menor en relación con las tareas de su vida diaria.
 - Tareas auxiliares en la adquisición de habilidades establecidas mediante el programa individualizado de atención a los menores.
 - Tareas elementales de educación, tales como la colaboración en el desarrollo de las relaciones afectivas y sociales.
- Acompañar a los menores en salidas, gestiones, consultas, paseos, excursiones y animación del ocio y tiempo libre en general.
 - Colaboración en la instrucción para el aprendizaje en centros y talleres ocupacionales.
 - Administrar la medicación oral y tópica, previamente preparada por el personal sanitario competente.
 - Participar en la elaboración del proyecto educativo del centro y en las reuniones programadas.
 - Conocer y aplicar el Reglamento de Régimen Interno del centro.
 - Conocer y aplicar las normas complementarias que se acuerden en las reuniones del centro y las que comunique la dirección.
- e) Técnico auxiliar: Aquel que con la titulación requerida, EGB, BUP, Bachillerato, FP1 y FP2, realizan las siguientes funciones:
- Asistencia y apoyo al menor en relación con las tareas de su vida diaria.
 - Tareas auxiliares en la adquisición de habilidades establecidas mediante el programa individualizado de atención a los menores.
 - Tareas elementales de educación, tales como la colaboración en el desarrollo de las relaciones afectivas y sociales.
 - Acompañar a los menores en salidas, gestiones, consultas, paseos, excursiones y animación del ocio y tiempo libre en general.
 - Colaboración en la instrucción para el aprendizaje en centros y talleres ocupacionales.
 - Administrar la medicación oral y tópica, previamente preparada por el personal sanitario competente.
 - Participar en la elaboración del proyecto educativo del centro y en las reuniones programadas.
 - Conocer y aplicar el Reglamento de Régimen Interno del centro.
 - Conocer y aplicar las normas complementarias que se acuerden en las reuniones del centro y las que comunique la dirección.
- f) Oficial de mantenimiento: Pertenece a esta categoría el personal que, poseyendo los conocimientos teóricos y prácticos adecuados, dan cumplimiento a actividades y tareas relacionadas con el mantenimiento, reparación, construcción o la implementación de cualquier infraestructura o dependencia del centro bajo la supervisión o instrucción directa de un superior jerárquico, además de poder ejercer el control sobre determinado personal adscrito a esta disciplina. Las funciones y competencias específicas de este personal se concretan en:
- Comunicación delegada con proveedores y empresas especializadas en obras, infraestructuras y servicios de mantenimiento.
 - Seguimiento y valoración de los servicios de mantenimiento prestados en el centro.
 - Solventar las tareas y actividades, pautadas o de oficio, relacionadas con el mantenimiento y adecuación general o específico de cualquier espacio o dependencia, interior o exterior, del centro.
 - Informar y asesorar sobre cualquier incidencia que afecte a infraestructuras, maquinaria especializada, obras etcétera.
 - Reparar, subsanar o restablecer maquinaria y verificar su correcto funcionamiento.
 - Reponer o adquirir cualquier necesidad material para dar cumplimiento al desempeño de las distintas actividades relacionadas con estas tareas, así como prendas o equipos de protección individual relacionados con esta actividad.
 - Respetar y asumir cualquier norma, planificación o actuación referente a la seguridad del centro, así como cumplir con los procesos de trabajo preventivos acordados.
 - Colaborar en la actualización del inventario del centro.

- Orientar en el uso y manejo de maquinaria especializada.
 - Responsabilizarse del control, manejo, mantenimiento e idoneidad de las distintas herramientas y utensilios de trabajo.
- g) Oficial administrativo: Pertenecen a esta categoría los trabajadores que, poseyendo los conocimientos teóricos y prácticos adecuados, con responsabilidad directa y bajo la dependencia de un superior, de quien recibe instrucciones genéricas, ejecutan tareas encaminadas a satisfacer las necesidades burocráticas, administrativas, materiales y contables del centro. Las funciones y competencias específicas de este personal se concretan en:
- Colaborar y participar con la dirección y la coordinación del centro en las tareas administrativas.
 - Colaborar y participar con el equipo técnico-educativo en la ejecución de tareas administrativas.
 - Proporcionar una gestión de la información adecuada.
 - Tratamiento documental en todas las tareas requeridas en las fases de archivo de oficina y central.
 - Colaborar en el inventario general del centro.
 - Elaborar y actualizar el inventario relativo a materiales fungibles y maquinaria de oficina.
 - Provisionar las necesidades cotidianas de materiales administrativos.
 - Revisión y mantenimiento de la maquinaria de oficina.
 - Tareas auxiliares de contabilidad.
 - Tareas auxiliares de control y gestión de personal.
 - Provisionar las necesidades cotidianas de los menores.
 - Gestión telefónica, emisión y recepción de llamadas.
 - Emitir y recepcionar correo en todo tipo de formato.
2. Puestos funcionales y de libre designación: Director, educador-subdirector, coordinador-técnico y educador-coordinador.
3. Para el acceso a cada uno de los puestos funcionales establecidos se exigirá con carácter general estar en posesión de la titulación académica requerida en su definición.
4. La tabla salarial se refleja en el Anexo I.

Capítulo 4

Estabilidad en el empleo

Art. 7. *Estabilidad en el empleo.*—Cuando la empresa concurra en el supuesto previsto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el nuevo empresario quedará subrogado en todos los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior. Las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que rigiese en el momento de la transmisión.

Capítulo 5

Provisión de puestos de trabajo

Art. 8. *Provisión de puestos.*—La cobertura o provisión de vacantes se realizará teniendo en cuenta los principios de publicidad, igualdad, mérito, idoneidad y capacidad.

Provisión interna.

Podrán optar en primer lugar aquellos trabajadores del centro que, reuniendo las condiciones requeridas para el puesto, lo soliciten.

Provisión externa.

Los puestos vacantes o de nueva creación que no hubiesen sido cubiertos por los procedimientos de provisión interna son los que conforman la provisión externa.

La convocatoria de plazas a cubrir por provisión externa se hará de acuerdo con el perfil que la empresa establezca, previa información al comité de empresa.

Procedimiento y convocatoria.

La convocatoria de puestos de trabajo a cubrir especificará el número de plazas, su denominación, categoría profesional y se hará de acuerdo con el perfil que se establezca.

La convocatoria será efectuada por la dirección de la empresa. La convocatoria para el turno de provisión externa se hará pública en el tablón de anuncios.

Período de prueba: Seis meses para titulados universitarios y dos meses para el resto.

Promoción.

Los trabajadores podrán participar a través de turno de provisión interna en los procesos selectivos para ocupar las vacantes que se hayan producido en categorías superiores a las que estén adscritos.

En caso de que un trabajador del centro concurra a un proceso de selección, la empresa estará obligada a resolver la idoneidad de su solicitud previamente al estudio de las demandas de personas externas a la misma.

Capítulo 6

Formación y promoción profesional

Art. 9. *Formación y promoción profesional.*—La adaptación, en continua evolución, de los empleados a unos servicios de calidad que den respuesta a las demandas sociales, se logra a través de la formación, el reciclaje, el perfeccionamiento y la capacitación de todo el personal de la empresa.

La dirección de la empresa, en base a los criterios expresados en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, promoverá con carácter anual un plan de formación de personal sustentado en el principio general de que la formación es un elemento básico e indispensable para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores de la empresa, la cual promoverá la realización de cursos.

Para la elaboración de cada plan de formación anual, seguimiento y evaluación, contará con la participación y colaboración de los representantes de los trabajadores. A estos efectos se considera prioritario:

1. Promoción y perfeccionamiento profesional.

- a) Cursos dirigidos a perfeccionar el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo.
- b) Cursos dirigidos a la promoción profesional del trabajador.

El tiempo para la realización de los cursos obligatorios será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

2. Otros.

La empresa podrá enviar a los trabajadores a seminarios, mesas o congresos referentes a su especialidad o trabajo específico cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para la actividad de la empresa. La asistencia no será obligatoria para el trabajador, a quien se le abonará además de su salario, los gastos de viaje y dietas que le correspondan. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento de los mismos. Se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares del trabajador alegadas por éste, y será necesaria la consulta previa a los representantes de los trabajadores.

Capítulo 7

Jornada, turnos, horarios, descanso semanal y vacaciones

Art. 10. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo anual será de 1.815 horas anuales, con un promedio de 40 horas semanales para una jornada completa diurna o la parte proporcional correspondiente en caso de jornada reducida.

Para cualquier modificación de la jornada de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11. *Turnos y horarios de trabajo.*—Los turnos establecidos por este convenio son de mañana, tarde, fin de semana y festivos, noche y jornadas partidas.

Art. 12. *Jornada nocturna.*—La jornada nocturna, con carácter general, será de 1.567 horas anuales.

Art. 13. *Descanso semanal.*—Los legalmente establecidos.

Art. 14. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales para los trabajadores/as que presten su servicio en turno de mañana, tarde, fin de semana y festivos, noche y jornada partida.

1. Disposiciones generales:

- a) El salario a percibir durante las vacaciones será el correspondiente al salario base y los complementos personales y de puesto que se vinieran percibiendo, en su caso.
- b) El comienzo y terminación de las vacaciones será hasta el 28 de febrero del año siguiente, y éstas no podrán en ningún caso ser sustituidas por compensaciones económicas, excepto los contratos temporales inferiores a un año, ni acumuladas a las siguientes.
- c) Los períodos de baja temporal por enfermedad o accidente inferiores a un año, se computarán como servicio activo a los solos efectos de lo dispuesto en este artículo.
- d) En todas las situaciones de incapacidad temporal o baja maternal que coincidan con las fechas en las que deberían disfrutarse las vacaciones, dicho disfrute se pospondrá a fechas posteriores a la situación de alta, salvo que el período de baja se haya iniciado con posterioridad al principio del disfrute de las vacaciones. En los contratos a tiempo parcial se estará a lo establecido en las disposiciones legales y reglamentarias.
- e) De poseer una antigüedad inferior a un año y en las contrataciones temporales se disfrutará la parte proporcional de días de vacaciones.
- f) Las vacaciones estivales, tres semanas, se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.
- g) El período de cómputo de las vacaciones será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Los trabajadores disfrutarán ocho días de vacaciones anuales fuera del período establecido en el apartado g), previa solicitud y condicionado a las necesidades del servicio, al igual que el día restante, hasta los treinta días naturales anuales. El turno de fin de semana y festivos, con 45 por 100 de jornada, disfrutará de dos días más (sábado y domingo) como compensación dadas las características de su turno, previa solicitud y condicionado a las necesidades del servicio.
- h) Teniendo en cuenta todo lo anterior, el personal concretará con la suficiente antelación su petición individual para que el calendario de vacaciones sea conocido al menos con tres meses de antelación.
- i) En caso de que no se pueda respetar el calendario de vacaciones establecido, se pactará con el trabajador la compensación a que hubiera lugar, previa consulta al comité de empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Art. 15. *Calendarios laborales.*—En el ámbito del centro de trabajo, previa consulta con los representantes de los trabajadores, se establecerá el calendario laboral. En dicho calendario laboral, que habrá de respetar el marco establecido en el presente convenio, se efectuarán las oportunas especificaciones de las materias reguladas en este capítulo.

Los calendarios laborales regularán, como mínimo, los siguientes extremos:

- a) Distribución diaria de la jornada anual.
- b) Descanso semanal.
- c) Turnos de trabajo.
- d) Horarios de trabajo.
- e) Vacaciones.
- f) Días de libranza.
- g) En todos los casos, y a los efectos de ajustar el número de días de trabajo al año con el promedio semanal, los días de descanso adicional que deban disfrutarse se concretarán en los calendarios laborales.

Capítulo 8

Licencias y excedencias

Art. 16. *Licencias y permisos con sueldo.*—Todos los trabajadores vinculados por este convenio, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de las siguientes licencias:

1. Quince días por razón de matrimonio. De celebrarse éste fuera del municipio habitual del trabajador, podrá disfrutar hasta dos días más sin sueldo.

2. Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta

el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, el plazo será de cuatro días. Se podrán disfrutar hasta dos días más sin sueldo.

3. Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales, laboratorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración.

Cuando un trabajador del turno de noche tenga un examen la mañana inmediatamente posterior a su jornada de trabajo, tendrá derecho a disfrutar permiso retribuido durante esa jornada, previo aviso y posterior justificación.

En los turnos de mañana y tarde, cuando la duración del examen incluya parte de los dos turnos, tendrá derecho a permiso retribuido la jornada completa, previo aviso y posterior justificación.

4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, y sin que por ello reciba el trabajador retribución o indemnización alguna, sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. Cuando se sobrepase este límite podrá iniciarse el expediente para pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargos, se descontará su importe del salario a que tuviera derecho.

Se entenderá por deber de carácter público y personal:

- a) La asistencia a tribunales, previa citación.
- b) La asistencia a plenos o comisiones informativas y de gobierno por los concejales de Ayuntamiento.
- c) La asistencia a reuniones o actos motivados por la actividad de asociaciones de vecinos por aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos en las mismas.
- d) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como de componentes de una mesa electoral.
5. Un día por traslado del domicilio habitual.

Estas licencias, de coincidir más de una en el mismo período, no serán adicionales, pudiendo optarse por la de mayor duración. Se tomarán en días consecutivos de corresponder más de uno, debiendo disfrutarse en las fechas de los hechos causantes. En todos los supuestos los días de licencia serán naturales.

Art. 17. *Licencias con sueldo parcial y sin sueldo.*

1. Licencias sin sueldo:

Los trabajadores que por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano o un disminuido físico o psíquico o sensorial, que no desempeñen ninguna otra actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de su jornada de trabajo, con una reducción proporcional del salario, de hasta la mitad de la duración de aquélla.

También podrán solicitar la reducción de jornada en las mismas condiciones solicitadas en el párrafo anterior los trabajadores de la empresa que precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por razones de edad, accidente, enfermedad (física, psíquica o crónica).

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

Art. 18. *Permisos de carácter excepcional.*

Causas:

- a) Fuerza mayor.
- b) Enfermedad o accidente muy grave de familiares o personas que convivan con el trabajador y que exijan una atención que no pueda prestar otra persona o institución, atendiendo a las circunstancias personales, familiares y económicas del trabajador y las previsibles soluciones al caso, incluida la ayuda y aportación que la empresa pudiera ofrecer dentro de sus recursos.

Duración: Hasta quince días como máximo en función de la gravedad de la situación o enfermedad en cada caso, oída la representación de los trabajadores.

Remuneración: El 100 por 100 del salario real durante toda la duración del permiso excepcional.

Art. 19. *Licencias especiales y condiciones de trabajo en los supuestos de maternidad o paternidad.*—Cuando el desempeño del puesto de trabajo suponga un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a una licencia retribuida como consecuencia de la suspensión de la relación laboral por maternidad de una duración de ciento doce días, que se ampliará en los supuestos de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de la licencia se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de licencia.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que 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 el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de disfrute simultáneo de período de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los ciento doce días previstos anteriormente o de los que correspondan en caso de parto múltiple.

Los trabajadores, padre o madre, tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral ordinaria en una hora diaria, que podrán dividir en dos fracciones a opción del trabajador, sin reducción de haberes para el cuidado y atención de hijos menores de nueve meses. En el supuesto de trabajar ambos en la empresa, sólo la podrá disfrutar uno de ellos. Si uno de los dos trabaja en otra empresa, el trabajador de la empresa, para poder disfrutarla, deberá acreditar que el otro no disfruta esta reducción.

La concreción horaria y la determinación del período del disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, le corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de ciento doce días, que se ampliará en dos semanas más en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo a partir del segundo, contadas a 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 licencia será, asimismo, de ciento doce días en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o 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 licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En caso de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los ciento doce días previstos en el párrafo anterior.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de licencia previsto para cada caso podrá

iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Art. 20. *Asuntos propios y excedencias forzosas.*—Asuntos propios.—Los permisos por asuntos propios no retribuidos, se podrán conceder por un máximo de seis meses de duración, siempre que la ausencia del trabajador no cause grave detrimento en el rendimiento efectivo del servicio, reincorporándose de manera automática al puesto de trabajo anterior a la concesión del permiso.

Excedencias forzosas:

- a) Tendrán derecho a la excedencia forzosa los trabajadores de la empresa en los que concurran las siguientes circunstancias:
 1. Cuando fueren nombrados o elegidos para cargo público de carácter representativo que imposibilite la asistencia al trabajo. A este efecto se entenderá por cargo público de carácter representativo la elección como diputado o senador de las Cortes Generales, diputado de Asambleas Autonómicas y concejal de Ayuntamientos, o tener el nombramiento para cargo público dentro de las Administraciones del Estado, Comunitaria, Municipal o Internacional, con rango de hasta director general o director de servicios o equivalentes.
 2. Cuando fueren nombrados para el desempeño de cargos de especial responsabilidad o confianza políticos en la estructura de partidos políticos con representación parlamentaria o sindicatos que tengan reconocida especial audiencia, conforme establece la legislación laboral, siempre que su desempeño exija plena dedicación.
 3. La comisión paritaria estudiará y aprobará, en su caso, otras situaciones similares que puedan presentarse a su consideración.
- b) La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno y cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reintegro en el servicio activo deberá solicitarse en el plazo de dos meses desde que cesó la situación que motivó la excedencia, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitarse dicho reintegro en el indicado plazo.

Capítulo 9

Salud laboral y medio ambiente

Art. 21. *Salud laboral y medio ambiente.*

1. Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores 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 empresa de protección del personal 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 trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la empresa 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 trabajadores, con las especialidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud, mediante los instrumentos necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la citada Ley.

La empresa estará obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias, tanto a los delegados de prevención como a todos los trabajadores, 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, para sus compañeros o terceros. Corresponde a cada trabajador 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 con la Administración.

2. En un plazo de seis meses a partir de la evaluación inicial, la empresa estará obligada a realizar un plan de prevención que incluirá entre otros planes de protección contra incendios, simulacros, etcétera.

3. Reconocimientos médicos.

Se practicará el siguiente reconocimiento médico:

— Un examen de la salud específico en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

4. Ropa de trabajo.

Los criterios sobre variedad, cantidad, periodicidad, calidad, necesidades y peculiaridades de los diferentes colectivos de la ropa de trabajo quedan recogidos en el Anexo II del presente convenio.

5. Medio ambiente.

Con el objeto de conseguir un ambiente laboral libre de riesgos para los trabajadores y que favorezca las condiciones de trabajo, la empresa se compromete a:

- Realizar campañas informativas para promover ahorro de energía.
- Formar en medio ambiente a los delegados de prevención.

Capítulo 10

Condiciones económicas

Art. 22. Estructura del salario.

1. La totalidad de las retribuciones de los trabajadores será:

- Salario base.
- Complemento de antigüedad.
- Complemento de convenio.
- Complemento de productividad.
- Complemento de transporte.
- Complemento específico.

2. Salario en especie.

Salario base.

Se cobrará en 14 pagas, doce mensualidades y dos extras, a excepción de los técnicos auxiliares, los cuales percibirán el salario anual en 12 pagas, dentro de las cuales estarán prorrateadas las dos pagas extras.

La tabla retributiva se incluirá como Anexo I en el presente convenio.

Antigüedad.

El complemento por antigüedad estará constituido por una cantidad fija que será devengada a partir del primer día del mes siguiente en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos en jornada completa, o la proporción si la jornada y el salario fuesen inferiores, y se retribuirá según el número y duración de las jornadas realizadas.

Los trabajadores con relación de empleo de carácter temporal tendrán derecho a la percepción del complemento por antigüedad, siempre y cuando presten servicios continuados durante tres o más de tres años en virtud de un mismo contrato de trabajo, no pudiendo acumularse los períodos correspondientes a más de un contrato temporal. En ningún caso la percepción del complemento por antigüedad menoscabará la naturaleza temporal del contrato de trabajo.

Dicho complemento se cobrará catorce veces al año.

Con efectos de 1 de enero del año 2005 la cuantía del complemento por antigüedad será el siguiente:

— Valor trienio: 18 euros \times 14 = 252 euros anuales.

Este importe se mantendrá invariable durante el período de vigencia del convenio, no actualizándose con el IPC.

Complemento de convenio.

Debido a la naturaleza del centro “Los Rosales”, todos los trabajadores de dicho centro percibirán un complemento de convenio de un tanto por ciento del salario en 14 pagas (sobre la suma de salario base y complemento específico), de acuerdo a la siguiente escala:

- Hasta una ocupación de 20 menores: 4 por 100.
- Desde una ocupación de 21 a 34: 7 por 100.

Complemento de productividad.

Todos los trabajadores percibirán un complemento de productividad según la tabla salarial reflejada en el Anexo I.

La percepción de este complemento estará condicionada a la inexistencia de retrasos y faltas de asistencia al trabajo. No se dejará de percibir en los siguientes supuestos:

- Baja maternal.
- Accidente laboral.
- Hospitalización e intervención quirúrgica.
- Matrimonio.
- Nacimiento de hija o hijo.
- Cambio de domicilio.
- Supuestos del artículo 37.3.d), e), f), 37.4 y 4 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En ningún caso del resto de supuestos, se dejará de percibir este complemento sin la comunicación previa al comité de empresa.

Complemento de transporte.

Todos los trabajadores percibirán un complemento de transporte según tablas.

En los casos en los cuales el trabajador que en el ejercicio de sus funciones, previa autorización de la dirección del centro, deba desplazarse con su propio vehículo, percibirá 0,15 euros/km. El trabajador deberá justificar el recorrido realizado.

Asimismo, se abonará la cantidad correspondiente a utilización de parking o, en su caso, peajes necesarios, previa presentación de justificante.

El conductor será el único responsable de las infracciones cometidas.

Complemento específico.

Todos los trabajadores percibirán un complemento específico según tablas.

Horas extraordinarias.

1. Sólo podrán realizarse horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en caso de riesgo de pérdida de materias primas y para cubrir ausencias imprevistas del personal.

2. Las horas que excedan a la jornada anual o de ciclos inferiores a la jornada semanal, así como de nueve horas diarias, serán compensadas en tiempo como horas extraordinarias.

3. Ambas partes convienen en que todas las horas realizadas, al amparo de los apartados anteriores, tendrán el carácter de estructurales.

4. Valor hora extra:

$$\text{Valor hora extra} = \frac{\text{Salario base anual} + \text{Complemento específico} + \text{Complemento convenio}}{\text{Horas anuales}}$$

5. En todo caso el número de horas extraordinarias a realizar por cada trabajador no podrá exceder de ochenta horas al año, computándose de 1 de enero a 31 de diciembre.

Bajas laborales.

Los trabajadores tendrán derecho, por enfermedad común o accidente no laboral, a partir del cuarto día de baja, al 75 por 100 de su salario.

En caso de enfermedad profesional, accidente laboral o ingreso hospitalario, los trabajadores tendrán derecho a cobrar, desde el primer día de la baja, el 100 por 100 de su salario.

Pagas extraordinarias y percepción de haberes.

- a) Todos los trabajadores afectados por el vigente convenio percibirán, conjuntamente con las retribuciones de junio y diciembre, una paga extraordinaria equivalente a una mensualidad ordinaria (salario base, complemento específico, antigüedad y complemento convenio), a excepción de los técnicos auxiliares, estando dichas pagas prorrateadas en las doce mensualidades.
- Dichas pagas serán proporcionales si la prestación del servicio a la fecha de su devengo es inferior a un año. El período de devengo de cada paga serán los seis meses inmediatamente anteriores.
- b) Las retribuciones serán abonadas mensualmente mediante nómina que reflejará con absoluta claridad todos los conceptos retributivos, descifrando códigos, si los hubiere. Asimismo, reflejará todos los conceptos por los cuales se produzcan descuentos en las nóminas de los trabajadores. El salario por el importe que figure en nómina, se abonará a la cuenta que el trabajador designe en cualquier entidad financiera.

Compensación de jornada nocturna.

El personal que preste sus servicios en el turno de noche con arreglo a lo pactado en el presente convenio, tendrá derecho a una compensación en tiempo consistente en una menor jornada. Dicha compensación aparece regulada en el apartado de jornada nocturna y deberá reflejarse anualmente en el calendario laboral.

Capítulo 11

Beneficios sociales

Art. 23. *Anticipos.*

Anticipos.

La empresa consignará un fondo de 24.000 euros.

Los anticipos tendrán una cuantía máxima de dos pagas extras, a devolver en las nóminas de junio y diciembre.

El plazo de solicitud quedará abierto durante todo el año y se harán efectivos a partir del mes de mayo.

Los criterios para su concesión se delimitarán en la comisión paritaria.

Capítulo 12

Movilidad

Art. 24. *Cambios de turno o jornada.*

1. Cambios de turno.

Ante la existencia de una vacante, y antes de proceder a su cobertura por los procedimientos establecidos, la dirección de la empresa atenderá las solicitudes de cambio de turno cursadas por los trabajadores de la misma categoría destinados en dicho centro de trabajo.

Para la concesión del cambio de turno, se valorarán las siguientes circunstancias: idoneidad, cargas familiares, antigüedad, estudios reglados.

La lista de peticiones estará a disposición de los comités de empresa y delegados sindicales.

2. Cambios de jornada.

1. Ante la existencia de una vacante, una vez finalizado el procedimiento establecido en el apartado anterior para cambios de turnos voluntarios, y antes de proceder a su cobertura por los procedimientos establecidos, la dirección atenderá las solicitudes de cambio de jornada parcial a jornada completa, cursadas por los trabajadores contratados a tiempo parcial destinados en dicho centro.
2. Para la concesión del cambio de jornada, se valorarán: idoneidad, cargas familiares, antigüedad, estudios reglados.
3. Habida cuenta que la variación de jornada que se producirá en estos supuestos conlleva una modificación de contrato, por el órgano competente y el trabajador afectado deberá procederse a la suscripción de la oportuna diligencia en la que se hagan constar las modificaciones operadas en la contratación.

4. Una vez obtenida plaza de jornada solicitada, aquellos trabajadores que deseen un cambio de turno deberán seguir el procedimiento establecido en el anterior apartado, en igualdad de condiciones con el resto de trabajadores de la misma categoría y en los términos allí establecidos.

Capítulo 13

Derechos sindicales

Art. 25. *Derechos sindicales.*

Comité de empresa.

Los miembros del comité de empresa dispondrán del tiempo necesario y retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad se fijarán en veinte horas mensuales.

El comité de empresa tendrá derecho a:

- Ser sustituido durante las horas sindicales, mediante preaviso de veinticuatro horas con carácter ordinario y preaviso no necesario con carácter de urgencia.
- Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos. Acceder a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, al listado de nóminas de cada mes, al calendario laboral, a los presupuestos del centro y a un ejemplar de la memoria anual, así como a cuantos documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores, siempre que, caso de acceso a datos personales y para los supuestos así establecidos, éstos expresen su consentimiento.

Cuando surja alguna disconformidad respecto alguno de estos documentos, la empresa pondrá a disposición de los citados representantes fotocopia de los documentos en cuestión.

Podrán acordar la acumulación de todas o en parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos. Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del comité, sin rebasar el límite, suponga la liberación durante todo o parte del mandato representativo del representante, será necesaria la comunicación a la dirección o gestor correspondiente. Tendrán, además de las garantías recogidas en el presente convenio, desde su elección como candidato hasta tres años después de cese de cargo.

Los sindicatos con mayor nivel de representatividad, atendiendo a criterios de responsabilidad y autoorganización y en aras de conseguir una correcta racionalización en la utilización de los derechos sindicales, podrán acumular, globalmente o en parte, el crédito horario de los representantes sindicales al objeto de generar una bolsa de horas sindicales.

La mencionada bolsa de horas sindicales será gestionada por cada sindicato, quien atendiendo a los criterios de responsabilidad, autoorganización y racionalización, podrá liberar, total o parcialmente, a tantos empleados como permitan las horas acumuladas, así como disponer de parte de éstas para un determinado representante, todo ello previa notificación a la dirección de la empresa. En caso de liberación total o parcial se observará un preaviso de diez días. Dicho preaviso será igualmente observado para proceder a la desliberación.

Las notificaciones deberán recoger el nombre y apellidos del trabajador, identificar el centro de trabajo en el que éste presta sus servicios y precisar la cantidad de horas utilizadas.

Habida cuenta que la jornada de trabajo con carácter general es de 1.815 horas anuales, las horas precisas para cada liberación vendrán determinadas por el resultado de dividir 1.815 horas entre doce meses, resultando un total de 151,25 horas mensuales. En el caso de que el trabajador liberado preste servicios en turno de noche o con jornada diferente a la antes señalada, el cálculo se efectuará dividiendo el total de la jornada anual específica del trabajador por doce.

Asambleas.

Realización de asambleas fuera de la jornada laboral de trabajo cuando en determinados casos, por la existencia de varios turnos, no se puedan reunir simultáneamente la totalidad de la plantilla, las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán a estos efectos como una asamblea.

Capítulo 14

Régimen disciplinario

Art. 26. *Régimen disciplinario*.—1. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, salvo las derivadas de falta de asistencia y puntualidad, requerirá la realización de un expediente disciplinario cuyo procedimiento, tramitación y término es el siguiente:

- a) Como trámite con carácter previo a la incoación del expediente disciplinario podrá establecerse una fase de diligencias previas informativas, por un período máximo de diez días naturales. Este trámite será acordado cuando la empresa tenga conocimiento de los hechos presuntamente susceptibles de ser sancionados e interrumpirá los plazos legales de prescripción de faltas e infracciones. La iniciación de esta fase será acordada por la empresa, quien designará al instructor encargado de llevarlas a cabo.
En el plazo de quince días hábiles desde la finalización de la fase de diligencias previas, en su caso, se acordará la incoación del expediente disciplinario por el instructor, de cuya resolución se dará traslado al interesado, al comité de empresa y a la sección sindical en el caso de trabajadores afiliados.
En los supuestos de presunta comisión de falta muy grave consistente en conducta constitutiva de delito doloso o malos tratos de obra con los trabajadores de superior o inferior categoría, compañeros, público o beneficiarios, podrá suspenderse cautelarmente la relación laboral del trabajador expedientado con mantenimiento del salario, en la resolución incoatoria del expediente, que habrá de determinar por su parte el nombre del instructor del expediente y los cargos imputados, dándose traslado de la misma tanto al interesado como al comité de empresa y sección sindical en el caso de trabajadores afiliados.
- b) En el plazo de diez días hábiles el instructor propondrá a la autoridad competente el archivo de las actuaciones o procederá a la elaboración de un pliego de cargos, notificándose al interesado, al comité de empresa o delegados de personal del centro, y en el caso de trabajadores afiliados que así lo hagan constar, a la sección sindical correspondiente.
- c) Recibido el pliego de cargos por el interesado, dispondrá de un plazo de siete días hábiles para presentar pliego de descargos con las alegaciones que estime convenientes en su descargo, pudiendo proponer la práctica de prueba. El instructor, desde la recepción del escrito de descargos y proposición de prueba, dispondrá de un plazo de diez días hábiles para la práctica de aquellas que estime pertinentes. Dicho plazo podrá prorrogarse en cinco días hábiles por razones fundadas, en supuestos de presuntas faltas muy graves.
- d) Transcurrido el plazo anterior, el instructor elaborará en cinco días hábiles la propuesta de resolución de la que se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal, y en el caso de los trabajadores afiliados que así lo hagan constar a la sección sindical correspondiente, así como al interesado, quien, si así conviniese a su derecho, podrá formular alegaciones en el plazo de cinco días hábiles. Pasado este plazo, el instructor elevará la propuesta de resolución, junto a las alegaciones del interesado, en su caso, a quien tenga atribuida la competencia sancionadora, quien adoptará en el plazo máximo de diez días hábiles la resolución que proceda.
De esta resolución se dará cuenta al trabajador, al comité de empresa de su centro y a la sección sindical a la que pertenezca, en su caso.
- e) La omisión del procedimiento aquí descrito determinará la nulidad del expediente.
- f) De la propuesta de resolución y sanción, si procediera, se dará traslado a la comisión paritaria a los meros efectos estadísticos y de información.

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

- a) Serán faltas leves las siguientes:
 1. La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.
 2. La negligencia y descuido en el cumplimiento del trabajo.
 3. La presentación extemporánea de partes de alta pasadas veinticuatro horas de su expedición y antes de cumplirse el cuarto día desde la misma, y la presentación extemporánea de partes de baja y de confirmación pasados tres días desde su expedición y antes de cumplirse el octavo día desde la misma a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
 4. De tres a cinco faltas de puntualidad al mes en la entrada o salida del trabajo, respetándose el régimen existente a efectos de cómputo en cada centro de trabajo.
 5. La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.
 6. Falta de asistencia injustificada durante un día al mes a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- b) Serán faltas graves:
 1. La indisciplina o desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.
 2. La desconsideración con el público y compañeros en el desempeño de las tareas encomendadas.
 3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos o tres días al mes a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
 4. La presentación extemporánea de partes de alta en el cuarto día o sucesivos desde la fecha de su expedición y la presentación extemporánea de partes de baja o confirmación en el octavo día o sucesivos desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
 5. El abandono de trabajo sin causa justificada por tiempo superior a dos días en un mes.
 6. La simulación de enfermedad o accidente que acarreen incapacidad temporal por tiempo inferior a tres días. Se entenderá, en todo caso, que existe falta cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluido en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
 7. La colaboración o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.
 8. Más de cinco faltas de puntualidad en un mes en la entrada o salida del trabajo, respetándose el régimen existente a efectos de cómputo en cada centro de trabajo.
 9. La reiteración en la comisión de faltas leves, salvo las de puntualidad, inferiores a cinco faltas leves en un plazo de seis meses aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre y aunque hubieran sido sancionadas.
 10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- c) Serán faltas muy graves:
 1. El fraude de lealtad y abuso de confianza en las gestiones y funciones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
 2. Tres o más faltas de asistencia no justificadas a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

3. La indisciplina y desobediencia de carácter grave.
4. Los malos tratos de palabra u obra con los trabajadores de superior e inferior categoría, compañeros y público.
5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.
6. La simulación de enfermedad o accidente que acarreen una incapacidad o baja por tiempo superior a tres días. Se entenderá, en todo caso, que existe falta muy grave cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá en este apartado toda acción y omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
7. La reiteración en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre, salvo las de puntualidad.
8. El ejercicio de actividades privadas o públicas sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad al órgano competente para su concesión.
9. El acoso sexual definido en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

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

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
 - Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de un año.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
 - Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un máximo de dos años.
 - Traslado forzoso sin indemnización.
 - Despido.

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

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

6. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

7. La cancelación del expediente de faltas y sanciones se producirá a los tres meses para las faltas leves, al año para las graves y a los dos años para las muy graves.

8. Los trabajadores con contrato laboral temporal que hubiesen sido sancionados con despido disciplinario, no podrán estar sujetos a nuevos contratos.

9. El procedimiento sancionador para los trabajadores con contrato temporal de duración inferior a tres meses se sustanciará, en todo caso, aun cuando su período de tramitación se extienda más allá de la vigencia del contrato.

En aquellos supuestos en los que el trabajador fuere sujeto a nueva contratación, los efectos de la posible resolución sancionadora se proyectarán sobre la nueva relación laboral.

ANEXO I

TABLA SALARIAL

Tabla salarial centro "Los Rosales" 2005

Tabla Salarial Centro Los Rosales 2005							
Jornada	Categoría	S. Base	Plus centro	Productiv.	C. Tpte	C. Especif.	ANUAL
100%	Psicólogo	18.109,62 €	1.298,47 €	2.684,23 €	1.136,85 €	440,00 €	23.669,18 €
100%	Trabaj. Social	17.389,61 €	1.234,96 €	2.526,34 €	1.136,85 €	252,63 €	22.540,39 €
100%	Educador	17.389,61 €	1.234,96 €	2.526,34 €	1.136,85 €	252,63 €	22.540,39 €
100%	Técnico Especialista	14.993,80 €	1.085,82 €	2.526,34 €	1.136,85 €	517,90 €	20.260,71 €
100%	Ofic. Admto	12.320,10 €	862,41 €	1.654,75 €	1.136,85 €	0,00 €	15.974,11 €
100%	Aux. Mantenimiento	9.333,41 €	676,62 €	2.762,13 €	1.136,85 €	332,63 €	14.241,64 €
100%	Ofic. Mantenimiento	9.700,00 €	900,00 €	2.800,00 €	1.136,85 €	332,63 €	14.869,49 €

Tabla salarial resto de centros y oficinas

Tabla Salarial Resto de Centros y Oficinas							
Jornada	Categoría	S. Base	Productiv.	Plus Tpte.	Dietas	Plus Especif.	ANUAL
100%	Psicólogo	18.109,62 €	2.684,23 €	1.136,85 €	0,00 €	440,00 €	22.370,71 €
100%	Trabaj. Social	17.389,61 €	2.526,34 €	1.136,85 €	708,00 €	0,00 €	21.760,80 €
100%	Educador	17.389,61 €	2.526,34 €	1.136,85 €	0,00 €	0,00 €	21.052,80 €
100%	Técnico Auxiliar	13.810,00 €	2.526,34 €	1.136,85 €	0,00 €	0,00 €	17.473,19 €
100%	Aux. Admto	12.320,10 €	1.654,75 €	1.136,85 €	0,00 €	0,00 €	15.111,70 €

Trienio: 18 € x 14 pagas

ANEXO II

CATÁLOGO DE ROPA DE TRABAJO

Equipo educativo de deporte:

- Dos chándales anuales.
- Un par de zapatillas de deporte.
- Dos pantalones cortos.
- Dos camisetas.

Equipo educativo de jardinería:

- Un par de botas.
- Un mono de trabajo.
- Una cazadora en invierno.

Equipo educativo de la actividad de mantenimiento:

- Un par de botas.
- Un mono de trabajo.

Equipo educativo de la actividad de carpintería:

- Un par de botas.
- Un mono de trabajo o bata.

Personal de mantenimiento:

- Dos dotaciones de ropa de trabajo (invierno y verano).
- Un par de botas homologadas.

Se contará con una dotación de reserva de cada actividad para el equipo corretornos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Considerando que la acción de comer con los menores representa una actividad educativa, los trabajadores de atención directa incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, cuando su jornada de trabajo coincida con horarios de comida, comerán junto con los menores.

Esta disposición tendrá vigencia durante el período de validez de este convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Cláusula de revisión salarial

La revisión salarial anual se realizará en los mismos términos que la Comunidad de Madrid aplique al convenio actualmente en vigor con la Asociación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

La jornada nocturna fijada en este convenio será de aplicación a partir del 1 de julio de 2005 en los centros que no la venían aplicando.

DISPOSICIÓN FINAL

En caso de nulidad de algún artículo del convenio, la misma no afectará al contenido del convenio. Las partes se comprometen a negociar sobre la materia declarada nula, incorporándose al presente convenio el acuerdo que se adopte en dicha materia.

(03/22.574/05)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 22 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Yesos Ibéricos, Sociedad Anónima” (fábrica de Valdemoro) (código número 2806941).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Yesos Ibéricos, Sociedad Anónima” (fábrica de Valdemoro), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 29 de junio 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 22 de julio de 2005.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA
“YESOS IBÉRICOS, SOCIEDAD ANÓNIMA”
(CENTRO DE VALDEMORO) 2005-2006-2007**

PREÁMBULO

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, la comisión negociadora del presente convenio ha estado formada por tres representantes de la dirección de empresa y por nueve representantes de los trabajadores miembros del comité de empresa.

ACUERDOS

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El ámbito de este convenio se concreta a la compañía mercantil “Yesos Ibéricos, Sociedad Anónima” y afecta a la fábrica de Valdemoro situada en la carretera de Andalucía, kilómetro 30,200, Valdemoro (Madrid).

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente convenio colectivo afectará, por tanto al personal adscrito a la fábrica de Valdemoro, quedando excluido el personal perteneciente a los servicios centrales de la División de Yesos y que coyunturalmente puedan estar ubicados en el centro de Valdemoro, tales como: División de Fábrica, División Industrial, Escuela de Monitores, Compras, Planificación de la Producción, Servicio de Atención al Cliente, Cobros y Créditos, Calidad y Desarrollo, que se seguirán rigiéndose íntegramente por el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados, en adelante Convenio Estatal del Sector, además del personal comprendido en el artículo 1.3.C) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—Este convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007, enten-

diéndose prorrogado de año en año, de no ser solicitada por cualquiera de las partes, su revisión o rescisión, con tres meses de antelación como mínimo, a la fecha de expiración del mismo o de sus prórrogas.

Respecto de las materias reguladas en el artículo 4 de este convenio, para las que se acuerda un régimen jurídico específico de “ordenación normativa”, su referencia se extenderá de acuerdo con lo establecido en dicho régimen y expresamente en lo que se refiere a incrementos salariales y cláusulas de revisión del mismo, estándose de forma específica y por remisión, a lo que se establezca en el Convenio Estatal del Sector.

Art. 4. *Prelación de normas y coordinación normativa.*—1. Al amparo del principio de autonomía de la voluntad de las partes que informa la vigente legislación laboral, las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación preferente y prioritaria en los ámbitos pactados.

2. Tendrán el carácter de materias y normas de exclusiva regulación por el Convenio Estatal del Sector, las siguientes:

— Incrementos salariales y cláusulas de revisión, aplicándose los incrementos que establezca el Convenio General Estatal del Sector con efectos retroactivos al período anual de referencia.

3. Las materias y normas que se relacionan a continuación tendrán el carácter de materias no afectadas en el ámbito del convenio colectivo propio de empresa, quedando reguladas por lo que se establezca o pueda establecerse en el Convenio Estatal del Sector, acordando la consolidación, permanencia y extensión de vigencia de la regulación que actualmente establece el convenio colectivo de empresa, hasta que el Convenio Estatal del Sector alcance o mejore lo establecido en el convenio colectivo de empresa.

— Jornada anual máxima.
— Licencias.
— Contratación.

4. En aquellas materias reguladas por el Convenio Estatal del Sector y no reguladas en el presente convenio, será de aplicación directa lo contemplado en el primero.

5. Las partes reconocen expresamente que el contenido del presente convenio, respeta en su conjunto los contenidos mínimos del Convenio Estatal del Sector.

6. Cláusula de salvaguarda: En el caso de que desapareciera el Convenio Estatal del Sector, se volvería a regular mediante convenio colectivo de empresa las materias que en este convenio quedan afectadas por el primero.

Art. 5. *Rescisión.*—La denuncia proponiendo rescisión deberá presentarse en el organismo competente, con la antelación señalada en el artículo 3. En el último mes de vigencia, la parte que denuncie el convenio entregará a la otra parte propuesta razonada del nuevo convenio, quien a su vez, y en el transcurso de la tercera semana del mes de enero, presentará contrapropuesta del mismo, debiéndose iniciar las negociaciones en el mismo mes. Para deliberar con la empresa un nuevo convenio colectivo o revisión del que estuviera en vigor, se formará una comisión deliberadora, que por la parte social, estará formada por el comité de empresa, pudiendo integrar en dicha comisión dos asesores libremente designados por la misma.

Art. 6. *Compensación.*—Las condiciones pactadas, compensarán en su totalidad a las que anteriormente pudieran existir, cualquiera que fuera el origen, la denominación o forma en que estuvieran concedidas.

Art. 7. *Absorción de mejoras.*—Habida cuenta de la naturaleza de este convenio, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación en toda o alguna de las condiciones pactadas, únicamente tendrán aplicación práctica, si globalmente consideradas, superasen el nivel total de convenio; en caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

Art. 8. *Condiciones más beneficiosas.*—Las retribuciones pactadas en este convenio no afectarán al productor que, a la fecha de vigencia del mismo, percibiese cantidades superiores a las señaladas en este convenio, en cómputo anual y globalmente consideradas.

Art. 9. *Unidad de convenio.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, por lo que de no ser aprobado en su