

9. Apertura de las ofertas:
  - a) Entidad: Servicio Regional de Bienestar Social.
  - b) Domicilio: Calle Agustín de Foxá, número 31, séptima planta.
  - c) Localidad: Madrid.
  - d) Fecha: 26 de febrero de 2009.
  - e) Hora: A las doce.

10. Otras informaciones: Las proposiciones se presentarán en sobres cerrados y firmados por el licitador o persona que le represente, debiendo figurar en el exterior de cada uno de ellos el número de referencia y la denominación del contrato, el nombre y apellidos del licitador o razón social de la empresa y su correspondiente NIF o CIF, teléfono y fax. El número y denominación de los sobres se determinan en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares. En su interior se hará constar una relación numérica de los documentos que contienen.

11. Gastos de anuncios: El abono de los gastos de publicación de este anuncio será de cuenta de la empresa/s que resulte/n adjudicatario/s del contrato.

12. Fecha de envío del anuncio al "Diario Oficial de la Unión Europea" (en su caso): 5 de enero de 2009.

13. Página web donde pueden consultarse y obtenerse los pliegos: <http://www.madrid.org/contratospublicos>

En Madrid, a 7 de enero de 2009.—El Gerente del Servicio Regional de Bienestar Social, Américo Puente Berenguer.

(01/119/09)

## Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 7 de noviembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Camarma de Esteruelas (personal laboral) (código número 2809802).

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Camarma de Esteruelas (personal laboral), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 20 de noviembre de 2007; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

### RESUELVE

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

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

Madrid, a 7 de noviembre de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

## CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE CAMARMA DE ESTERUELAS

### Capítulo 1

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Finalidad*.—El presente convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Camarma de Esteruelas. Es personal laboral aquel que se refiere el artículo 11 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

Art. 2. *Ámbito personal*.—Afectará este convenio a todo el personal laboral que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Camarma de Esteruelas.

El presente ámbito personal ha de entenderse conforme a las prescripciones establecidas en el párrafo primero.

Art. 3. *Ámbito de aplicación territorial*.—Se aplicará al personal a que se refiere el artículo anterior, cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio y el número de trabajadores/as que lo atiendan, considerándose a tal efecto el Ayuntamiento como una única unidad de trabajo.

Art. 4. *Ámbito temporal y revisión*.—La duración del presente convenio será de cuatro años y se extenderá desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2010, independientemente de la fecha de publicación, excepto en los aspectos que se especifican a continuación, cuya negociación se efectuará anualmente:

1. Los incrementos retributivos (se adaptará el incremento retributivo a lo que indique en cada año la correspondiente Ley de Presupuestos del Estado, así como el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas sobre medidas retributivas y de Oferta de Empleo Público).

2. Incrementos por gastos de desplazamiento, dietas y kilometraje.

3. Fondos adicionales para la adecuación de puestos de trabajo y modernización de la Administración y valoración de los puestos de trabajo.

4. Calendario laboral.

5. Prestaciones sociales.

6. Planes de formación, aplicándose como referencia mínima los compromisos que establezca el Acuerdo Marco Regional para la Administración Local (AMR).

7. Promoción y carrera administrativa.

8. Oferta y fomento de empleo público.

Art. 5. *Denuncia del convenio*.—El convenio se podrá denunciar dos meses antes del 31 de diciembre de 2010, si no fuera así se considerará prorrogado en todas sus cláusulas por años naturales. No obstante, será de aplicación en su totalidad hasta un nuevo acuerdo que lo sustituya.

Art. 6. *Indivisibilidad del convenio*.—Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente, tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales.

Art. 7. *Publicación y difusión del convenio*.—El Ayuntamiento se compromete a publicar en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y editar este texto en un plazo no superior a dos meses desde su firma y a distribuirlo entre toda su plantilla de personal laboral.

Art. 8. *Garantía personal*.—Se respetarán las situaciones personales que con carácter anual superen el convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" (sujeto a la persona).

### Capítulo 2

#### Órganos de vigilancia

Art. 9. *Comisión de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio (comisión de seguimiento o vigilancia)*.—Dentro del plazo de quince días desde la entrada en vigor del presente convenio se constituirá una comisión de vigilancia, interpretación y desarrollo que entenderá de todas las cuestiones derivadas de su aplicación.

Dicha comisión estará formada por:

- Representantes de la corporación (cuatro miembros).
- Representantes de los trabajadores (cuatro miembros).

Para la discusión de temas específicos podrán ser invitadas otras personas en virtud de su mayor conocimiento sobre los asuntos que en concreto se traten y que actuarán con carácter de asesores.

Los acuerdos adoptados por la comisión de vigilancia, interpretación y desarrollo obligarán a las partes en los mismos términos que el presente convenio y serán recogidos en un acta e incluidos en el mismo como Anexos.

Funciones.—Integran el ámbito de competencias de la citada comisión de seguimiento el desempeño de las siguientes funciones:

- Interpretación del texto del convenio en su aplicación práctica.
- Conciliación y arbitraje en las cuestiones surgidas por la aplicación del convenio, todo ello con carácter previo a la reclamación jurisdiccional pertinente que el trabajador pudiera ejercitar.
- Resolución definitiva y vinculante para las partes signatarias de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión.
- Vigilancia del cumplimiento colectivo e íntegro de lo pactado.
- Denuncia del incumplimiento del convenio.

- Informes acerca del grado de aplicación del convenio, de las dificultades encontradas y elaboración de propuestas para la superación de las mismas.
- Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio, así como cualquier otra que pueda serle atribuida al amparo de las disposiciones que puedan ser promulgadas.
- La adecuación y mantenimiento de la valoración de puestos de trabajo.
- El seguimiento y control de la Oferta Pública de Empleo, así como la promoción interna.
- El estudio de las jornadas especiales, turnos de trabajo, etcétera, así como la compensación de los trabajadores que lo realicen.
- El seguimiento y control de la salud laboral, seguridad e higiene en el trabajo.
- El seguimiento y control de la acción social.
- El seguimiento y control de la formación y reciclaje.

La mencionada comisión se reunirá, al menos, con una frecuencia trimestral y con carácter extraordinario siempre que sea convocada con setenta y dos horas de antelación. Cuando exista motivo urgente podrá convocarse con tan solo veinticuatro horas de antelación.

La convocatoria la realizará el presidente a petición de cualquiera de las partes.

Se nombrará por unanimidad de los componentes de esta comisión un secretario de la misma, que levantará acta de todas las sesiones, debiendo constar su lectura y aprobación en el primer punto del día de la siguiente reunión.

La documentación de los asuntos a tratar en la comisión estará a disposición de los miembros de la misma con dos días hábiles de antelación. Los miembros de la misma podrán solicitar por escrito cuanta información consideren necesaria relacionada con sus competencias.

La comisión de seguimiento podrá hacer públicos sus acuerdos y propuestas de interés general o cuando afecten a un número significativo de trabajadores. Los acuerdos de la comisión que supongan la interpretación del convenio deberán ser publicados en el tablón de anuncios, al objeto de que sea conocido por todo el personal en plantilla. Los acuerdos así adoptados se considerarán desde la toma del acuerdo, Anexo a este convenio.

Ambas partes podrán estar asistidas en las reuniones por personal de asesoramiento técnico y/o jurídico.

## Capítulo 3

### Organización del trabajo y empleo

Art. 10. *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo es facultad del alcalde-presidente y por delegación de este de los concejales responsables del área. Su aplicación práctica corresponde a los titulares de las jefaturas de las distintas unidades orgánicas del Ayuntamiento.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, será objeto de negociación con representantes de los trabajadores las materias reguladas por la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas; Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y supletoriamente por la prevista en la legislación no básica del Estado (acuerdos, reglamentos, Anexos de este convenio, etcétera).

Art. 11. *Trabajos de inferior y superior categoría.*—Los trabajadores realizarán las tareas propias de la categoría profesional que ostenta y de acuerdo con los perfiles de puestos de trabajo. No obstante, en los casos de necesidad imperiosa del servicio podrán realizar funciones de categoría superior o inferior.

En tales supuestos y siempre que los trabajos de superior categoría no superen los quince días en el cómputo anual, será necesario contar con el informe del jefe de servicio.

En el resto de los supuestos será necesario contar con el informe favorable de la comisión de seguimiento, sin que en ningún caso se pueda atentar contra la dignidad del trabajador.

Ningún empleado podrá realizar trabajos de la categoría inmediatamente inferior durante un período superior a quince días. Transcurrido este período el trabajador no podrá volver a ocupar un puesto de inferior categoría hasta transcurrido un año.

Los trabajadores que realicen funciones de categoría superior a la suya percibirán la retribución correspondiente a la categoría que

efectivamente realicen durante el tiempo en que se desempeñen dichas funciones.

Art. 12. *Estabilidad en el empleo.*—La Corporación se compromete a garantizar el empleo neto en el Ayuntamiento y a la no disminución de las retribuciones ya existentes antes de la firma de este convenio.

El equipo de gobierno municipal se compromete a la no privatización de ninguno de los servicios municipales como apuesta clara y decidida por el sector público.

No obstante, en caso de que por la modificación de las condiciones de mercado o eliminación de servicios sea necesaria una modificación del modelo de gestión, el equipo de gobierno mantendrá las negociaciones oportunas hasta su total acuerdo con los delegados de personal y sindicatos representativos en el Ayuntamiento, con el fin de adecuar su estructura a las nuevas circunstancias.

Todos los puestos que se cubran de manera interina a partir de la fecha de la entrada en vigor del presente convenio tendrán como referencia la convocatoria de la Oferta de Empleo Público, que deberá publicarse en un plazo no superior a un año.

Antes de la convocatoria de la Oferta de Empleo Público, la Corporación se compromete a que la misma sea evaluada por la comisión paritaria, la cual emitirá informe al respecto.

## Capítulo 4

### Tiempo de trabajo

Art. 13. *Jornada laboral.*—Se establece una jornada de siete horas diarias, equivalentes a treinta y cinco horas semanales y a 1.512 horas anuales, una vez descontadas las horas correspondientes a períodos vacacionales, permisos y días festivos, que serán prescrites con carácter general de lunes a viernes. Se exceptúan aquellos departamentos que ya tengan establecida una jornada inferior.

Se disfrutará de una pausa continuada retribuida en la jornada diaria de trabajo de treinta minutos, computables como tiempo efectivo de trabajo.

Durante la semana de las fiestas patronales, la jornada laboral se reducirá en dos horas diarias. En cada servicio la reducción podrá realizarse al comienzo o al final de la jornada de forma que no afecte al buen funcionamiento del servicio. En los departamentos o servicios donde no se pueda llevar a cabo dicha reducción de la jornada durante los períodos citados se realizará la oportuna compensación.

La comisión negociadora estudiará las jornadas especiales, turnos de trabajo, trabajos en festivos, jornadas partidas, etcétera y las compensaciones a los/as trabajadores/as que realicen las mencionadas jornadas.

Art. 14. *Horario y calendario laboral.*—Como norma general el horario será de 08.00 a 15.00, de lunes a viernes.

Art. 15. *Calendario de días festivos.*—Este calendario será el que el organismo competente de la Administración Central o Autonómica determine, sin perjuicio de las competencias que en la materia de festividades locales corresponden a esta Corporación.

Además de las fiestas locales, también serán festivos el Sábado Santo, 24 y 31 de diciembre; además la jornada laboral del día 5 de enero será exclusivamente de mañana en aquellos centros que por horario se vean afectados.

## Capítulo 5

### Vacaciones, licencias, permisos y excedencias

Art. 16. *Vacaciones, licencias, permisos.*—En materia de licencias y permisos se estará a lo dispuesto por la legislación vigente y aplicable y, en todo caso, a lo establecido en los artículos siguientes.

Art. 17. *Vacaciones.*—Con carácter general las vacaciones anuales retribuidas del personal laboral serán de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos prestados. Se distribuirán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada departamento u organismo, previa consulta con los representantes legales de los empleados públicos. A estos efectos los sábados no serán considerados días hábiles.

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

- Nueve años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Doce años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Quince años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Dieciocho años de servicio: Veintiséis días hábiles.
- Veintiún años de servicio: Veintisiete días hábiles.
- Veinticuatro o más años de servicio: Veintiocho días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir de cumplir el/la trabajador/a los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

En caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad a partir de su incorporación de dicho permiso.

Se aplicará la misma proporción al personal que cese por cualquier motivo durante el año, aumentándose o deduciéndose el exceso del período vacacional, si lo hubiera, de la liquidación finiquito que le correspondiera.

Las vacaciones se disfrutarán en los meses de junio, julio, agosto o septiembre. Cuando únicamente por razones de servicio no puedan aplicarse los criterios señalados anteriormente, se primará con tres días adicionales a este período de vacaciones.

Los/as trabajadores/as que en la fecha de inicio de sus vacaciones anuales se encuentren en situación de incapacidad temporal (IT) comenzarán a disfrutar dicho período el día siguiente de su alta, si esta se produce dentro del año natural, o hasta el 31 de enero. Las fechas en que se disfrutará este período serán negociadas entre el/la trabajador/a y el Ayuntamiento. En caso de no existir acuerdo, mediarán los representantes del/la trabajador/a.

Los períodos de disfrute de las vacaciones de todos los trabajadores se comunicarán por parte de la Corporación con, al menos, dos meses de antelación.

Art. 18. *Licencias y permisos retribuidos.*—Todo el personal laboral al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho a disfrutar, además de sus libranzas semanales y vacaciones estivales, de los días legislados cada año como festivos, no recuperables a nivel nacional, autonómico o local. En los servicios donde no se puedan disfrutar estos festivos se retribuirán los mismos a través de las correspondientes compensaciones económicas.

Art. 19. *Días de libre disposición.*—Se establecen diez días de licencia al año no recuperables. Se disfrutarán en forma continuada o partida en diversos períodos de tiempo, a elección del/la trabajador/a. Esta licencia podrá disfrutarse en cualquier época del año, a elección del trabajador municipal, pero no podrá acumularse al período de vacaciones anuales y tampoco concederse cuando por acumulación de peticiones para un solo período de tiempo y servicio sea necesario establecer turnos, debiendo dar traslado de esta situación a los representantes sindicales legalmente constituidos.

Cuando por razones de servicio no se disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse durante el mes de enero siguiente, pudiendo establecerse los turnos correspondientes.

Art. 20. *Permisos retribuidos.*—Previo aviso y justificación posterior del trabajador este podrá ausentarse de su trabajo con derecho a la percepción íntegra del salario en los siguientes casos:

1. Quince días hábiles por matrimonio o formalización de pareja de hecho, teniendo en cuenta los requisitos establecidos en la Ley 11/2001, de 19 de diciembre, de Uniones de Hecho de la Comunidad de Madrid, y su reglamento de desarrollo. Se justificarán mediante fotocopia del libro de familia o documento acreditativo.

2. Por matrimonio de familiares (abuelos, padres, hijos, nietos y hermanos), tanto del trabajador como de su cónyuge o compañero, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se establece el siguiente permiso retribuido (se justificará mediante fotocopia de documento acreditativo):

- Comunidad de Madrid: Un día hábil.
- Fuera de la Comunidad de Madrid: Tres días hábiles.

3. Por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: Tres días hábiles a partir del día de alumbramiento, adopción o acogimiento; cuatro días hábiles en caso de que sea necesario desplazamiento. Se justificará con documento acreditativo.

4. Por fallecimiento de los familiares a que hace referencia el apartado 2: Tres días hábiles en la Comunidad de Madrid y cinco

días hábiles si es fuera de la Comunidad de Madrid. Se justificará mediante documento acreditativo.

5. Por accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica acreditada mediante certificado o informe facultativo de los familiares a los que hace referencia el apartado 2: Tres días hábiles en la Comunidad de Madrid y cinco días hábiles si es fuera de la Comunidad de Madrid.

6. Por asistencia a cursos (artículo 25).

7. El tiempo imprescindible para asistencia a consulta médica o especialista acompañando a hijos que formen parte de la unidad familiar, cónyuge o compañero/a y padres, por enfermedad de los mismos, justificando dicha asistencia documentalente.

8. El tiempo necesario para reconocimientos médicos por enfermedades profesionales. Se justificará mediante documento acreditativo.

9. Por cambio de domicilio un día y por cambio de residencia dos días hábiles. Se comunicará nuevo domicilio.

10. Por trámites previos de matrimonio, divorcio, separación: Un día hábil. Se justificará con documento acreditativo.

11. Para concurrir a exámenes finales, liberatorios, oposiciones y demás pruebas definidas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico, profesional, etcétera, en centros oficiales, durante los días de su celebración. Se justificará mediante documento acreditativo.

12. Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre que se presente justificante, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

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

- a) Expedición, renovación del documento nacional de identidad, carné de conducir, pasaporte o certificados médicos y asistencia a notarías.
- b) Citaciones de los Juzgados, Comisarías, Gobiernos Civiles y Militares.

13. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determinen.

14. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.

15. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado el/la trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 por 100 de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

16. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el/la trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

De las relaciones de pareja de hecho acreditadas derivarán las mismas relaciones de afinidad para la concesión de los permisos relacionados en este artículo.

Todos estos permisos cuando coincidan más de uno en el mismo período no serán adicionales, pudiendo optarse por el de mayor duración.

Se tomarán en días consecutivos cuando correspondieran más de uno, debiendo disfrutarse en las fechas de los hechos causantes.

El personal que desarrolle su trabajo en turnos tendrá derecho a las licencias del mismo modo que el resto de trabajadores, siempre que los hechos causantes de las mismas se produzcan en sus días de trabajo. Los trabajadores del turno de noche tendrán derecho al mismo permiso el día posterior al hecho que lo motive.

Parentescos de consanguinidad o afinidad:

- Primer grado de consanguinidad: Padres e hijos.
- Primer grado de afinidad: Cónyuge y suegros.
- Segundo grado de consanguinidad: Abuelos, nietos y hermanos.
- Segundo grado de afinidad: Abuelos del cónyuge y cuñados.
- Tercer grado de consanguinidad y afinidad: Tíos y sobrinos.
- Cuarto grado de consanguinidad y afinidad: Primos.

Art. 21. *Licencias con sueldo parcial y sin sueldo.*—1. Licencias con sueldo parcial:

- a) Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo de algún menor de doce años, anciano o disminuido físico o psíquico que no desempeñe ninguna otra actividad retribuida,

tendrá derecho a una reducción en su jornada, con un máximo de la mitad de la duración de la misma, sufriendo como merma en sus retribuciones la parte proporcional a la reducción de la jornada concedida. Este derecho solo podrá ser ejercido previa justificación documentada por uno de los cónyuges, en caso de que ambos sean trabajadores del Ayuntamiento.

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

2. Licencias sin sueldo: Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año podrán solicitar anualmente y previa justificación un permiso sin sueldo por un máximo de seis meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitieran.

El/la trabajador/a solicitará la licencia con, al menos, quince días de antelación a la fecha de inicio de su disfrute.

El Ayuntamiento informará motivadamente, en su caso, sobre las razones de su denegación.

Art. 22. *Licencias por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.*—1. Licencia por maternidad: La trabajadora municipal tendrá derecho a una licencia por alumbramiento y gestación por un período de dieciséis semanas de duración, ampliable a dieciocho semanas en caso de parto múltiple.

El período de descanso se distribuirá, a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más 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 suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por 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 el padre y la madre trabajasen, 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.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no puede exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o la que corresponda en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

La trabajadora en estado de gestación tiene derecho a ser trasladada del puesto de trabajo cuando las condiciones del mismo pudieran influir en su salud o en la del feto, aun cuando no esté en peligro su vida ni su integridad.

La trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, pudiendo hacer uso de este permiso el padre.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: Tendrá una duración de trece días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. El empleado solicitará y tramitará en la Seguridad Social este permiso.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados 1 y 2.

En los casos previstos en los apartados 1, 2 y 3 el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora, y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

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

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

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución o la reordenación del tiempo de

trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establece la Administración Pública competente en cada caso.

Art. 23. *Excedencias*.—1. Excedencia por servicios especiales. Los trabajadores pasarán a la situación de servicios especiales:

- a) Cuando sean autorizados para realizar una misión por período determinado superior a seis meses en organismos internacionales, Gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.
- b) Cuando adquiera la condición de funcionarios al servicio de organizaciones internacionales o de carácter supranacional.
- c) Cuando sean nombrados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas o altos cargos de los mismos que no deban ser provistos necesariamente por funcionarios públicos.
- d) Cuando sean elegidos por las Cortes Generales para formar parte de los órganos constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.
- e) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de Ley 7/1988, de 5 de abril.
- f) Cuando accedan a la condición de diputado o senador de las Cortes Generales.
- g) Cuando accedan a la condición de miembros de las asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas, si perciben retribuciones periódicas por el desempeño de la función. Cuando no perciban dichas retribuciones podrán optar entre permanecer en la situación de servicio activo o pasar a la de servicios especiales, sin perjuicio de la normativa que dicten las Comunidades Autónomas sobre incompatibilidades de los miembros de asambleas legislativas.
- h) Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Entidades Locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.
- i) Cuando presten servicios en los gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los ministros y de los secretarios de Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio activo en este Ayuntamiento.
- j) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la Administración Local (Función Pública).
- k) Cuando ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.
- l) Cuando sean nombrados subsecretarios, secretarios generales técnicos o directores generales.
- m) Cuando sean nombrados subdelegados del Gobierno en las provincias o directores insulares de la Administración General del Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio de este Ayuntamiento.

A los trabajadores en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos, y tendrán derecho a reserva de plaza y destino que ocupasen.

En todos los casos recibirán las retribuciones del puesto o cargo efectivo que desempeñen y no las que les correspondan como trabajadores/as del Ayuntamiento, sin perjuicio del derecho a la percepción de los trienios que pudieran tener reconocidos como trabajadores/as del Ayuntamiento.

Los diputados, senadores y los miembros de las asambleas legislativas de las correspondientes Cámaras a terminación del mandato de las mismas podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

## 2. Excedencia voluntaria:

- a) Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria a los/as trabajadores/as cuando se encuentren en situación de servicio activo en otro Cuerpo o Escala de cualquiera de las Administraciones Públicas o pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en otra situación.

- b) Podrá concederse igualmente la excedencia voluntaria a los/as trabajadores/as cuando lo soliciten por interés particular.

Para solicitar el pase a la situación en esta letra b) será preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante, al menos, un año, y en ella no se podrá permanecer por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Procederá, asimismo, declarar en excedencia voluntaria a los/as trabajadores/as cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, incumplan la obligación de solicitar el reintegro en el plazo establecido reglamentariamente.

Los/as trabajadores/as que presten servicios en organismos o entidades que queden excluidos de la consideración de sector público a los efectos de la declaración de excedencia voluntaria prevista en la letra a) del presente apartado, serán declarados en la situación de excedencia voluntaria regulada en esta letra b), sin que les sea de aplicación los plazos de permanencia en la misma.

- c) Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los/as trabajadores/as cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o laboral en cualquier Administración Pública, Organismo Autónomo, Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del Poder Judicial.

Los/as trabajadores/as excedentes no devengarán retribuciones ni les será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de ascenso, trienios y derechos pasivos. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se computará a efectos de trienios el período de prestación de servicios en organismos o entidades del sector público, con la excepción de los prestados en sociedades mercantiles en cuyo capital sea mayoritaria la participación directa o indirecta de las Administraciones Públicas.

## 3. Excedencia por cuidado de familiares.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo hasta segundo grado, inclusive, de consaguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as. En caso de que los/as trabajadores/as generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Durante el primer año los/as trabajadores/as tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñan. Transcurrido este período, dicha reserva lo será al puesto de igual nivel y retribución.

En caso de excedencia prevista en el párrafo 1 del presente título, el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año a que se refiere el párrafo anterior se entenderá hasta un máximo de quince meses, cuando se trate de miembros de unidades familiares que tengan reconocida la condición de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si tiene la condición de familia numerosa de categoría especial.

## 4. Excedencia por razón de violencia de género.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Art. 24. *Reingreso al servicio activo.*—1. El reingreso al servicio activo de los/as trabajadores/as que no tengan reserva de plaza y destino se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concursos para la provisión de puestos de trabajo.

2. Asimismo, el reingreso podrá efectuarse por adquisición a un puesto con carácter provisional, condicionado a las necesidades del servicio y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto.

3. El puesto asignado con carácter provisional se convocará para su provisión definitiva en el plazo máximo de un año y el trabajador reingresado con destino provisional tendrá obligación de participar en la convocatoria.

## Capítulo 6

### Formación y reciclaje

Art. 25. *Formación y reciclaje.*—El Ayuntamiento creará fondos propios para la formación del personal adscrito a este convenio. Dichos fondos se incluirán en los Presupuestos Generales de cada año. Estos fondos serán destinados prioritariamente a la adaptación a las nuevas tecnologías, reciclaje profesional y desarrollo de recursos humanos, con el objeto de alcanzar de forma progresiva los niveles de inversión de recursos para la formación existentes en la Unión Europea.

Los fondos serán gestionados por la comisión de seguimiento, que determinará los tipos de cursos a realizar. La comisión planificará y desarrollará los programas formativos, siendo prioritarios los siguientes criterios: La formación preferentemente en dependencias del Ayuntamiento, de carácter continuo, voluntaria y en horario de trabajo.

La comisión de seguimiento se reunirá en el último trimestre del año y, en todo caso, trimestralmente para elaborar los planes de formación. Emitirá un informe anual sobre el desarrollo y evolución de la formación en el Ayuntamiento.

El/la trabajador/a vendrá obligado a la asistencia a cursos de formación profesional específicos organizados por el Ayuntamiento dentro de su horario de trabajo. De realizarlos fuera del horario de trabajo, el Ayuntamiento compensará económicamente las horas realizadas fuera de la jornada.

El/la trabajador/a tiene derecho a la percepción de unos gastos mínimos (desplazamiento, dieta, media dieta), previa justificación de los mismos y con cargo a los fondos de formación. La comisión de seguimiento aprobará otros gastos que pudieran producirse.

El/la trabajador/a está obligado a justificar debidamente, tanto la asistencia como los gastos producidos.

El Ayuntamiento, considerando la formación como necesaria, potenciará los reciclajes colectivos de los diferentes servicios, con el fin de contribuir a la mejora de la calidad de las funciones que se desarrollan en los mismos.

En el expediente personal de cada trabajador/a quedarán reflejados los cursos a los que asista. La asistencia a estos cursos tendrá relevancia para la promoción personal e interna dentro del Ayuntamiento.

Cuando el/la trabajador/a quiera realizar estudios, tendrá derecho a:

- Permiso para asistir a los exámenes y demás pruebas sin merma de sus retribuciones y por el tiempo indispensable.
- División de las vacaciones anuales, en caso de necesidad, para la realización de pruebas y exámenes de aptitud de carácter oficial.
- La comisión de seguimiento estudiará la admisión de reducciones de jornada y modificaciones de la misma.

El/la trabajador/a está obligado a solicitar con la debida antelación el permiso correspondiente y a justificar oportunamente la asistencia a exámenes y pruebas.

## Capítulo 7

### Condiciones económicas

Art. 26. *Retribuciones básicas.*—Se entiende por masa salarial todas las retribuciones básicas y complementarias. La retribución correspondiente a cada empleado/a público será establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

Art. 27. *Pagas extraordinarias.*—Las pagas extraordinarias que percibirá cada trabajador/a serán de dos al año, por un importe cada una de ellas del 100 por 100 de las retribuciones fijas o la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado. Estas pagas serán abonadas antes del día 15 de junio y 15 de diciembre de cada año.

Art. 28. *Cláusula de revisión salarial.*—Reconociendo la autonomía municipal y el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos, y siempre dentro de la legislación vigente, en el supuesto de que las retribuciones del personal fijadas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado sean superadas por el IPC registrado de noviembre a noviembre en cada uno de los años de vigencia de este convenio, el Ayuntamiento deberá negociar la revisión de las retribuciones con la comisión de seguimiento.

Art. 29. *Plus dedicación.*—Este plus esta regulado por trienios trabajados y remunerados según grupo:

- Grupo B: 4,49 euros.
- Grupo C1: 8,70 euros.
- Grupo C2: 17,40 euros.
- Grupo E: 21,77 euros.

Todo aquel/lla trabajador/a que haya prestado servicios profesionales en este Ayuntamiento, con independencia del tipo de contrato, se le reconocerá y computará dicho período trabajado como antigüedad.

Se aplicará a los trienios que se cumplan a partir del 1 de enero de 2007.

Art. 30. *Plus de trabajo en domingo y festivo.*—Se establece un plus para los/as trabajadores/as que por las características de su puesto de trabajo estén obligados a trabajar en domingo y festivo. Se fija la cantidad de 78 euros brutos por domingo o festivo trabajado. La jornada que exceda de las siete horas se abonará como horas extraordinarias.

Art. 31. *Plus de trabajo en sábado.*—Se establece un plus para los/as trabajadores/as que por las características de su puesto de trabajo estén obligados a trabajar en sábado. Se fija la cantidad de 39 euros brutos por sábado trabajado. La jornada que exceda de las siete horas se abonará como horas extraordinarias.

Art. 32. *Trabajo en fines de semana y festivos.*—Dada la naturaleza del servicio público que, en general, se presta, se normaliza el principio de compensación del uso y disfrute de los días festivos y fines de semana para aquellos colectivos, departamentos o categorías de trabajadores/as que por la propia naturaleza de su función realicen sus actividades en los días señalados, salvo que mediase acuerdo entre los/as propios/as trabajadores/as del Ayuntamiento.

Un fin de semana trabajado inhabilita a trabajar durante los tres fines de semana siguientes.

En los departamentos en los que sea necesario trabajar en días festivos se procurará que la distribución de los mismos a lo largo del año se realice de forma equitativa entre los/as trabajadores/as afectados. Los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1 y 6 de enero y los días que correspondan de fiestas locales no se trabajará en ningún caso. En caso de por necesidades del servicio o causas de fuerza mayor hubiera de trabajarse estos días, se abonaría como horas extraordinarias festivas.

Art. 33. *Servicios extraordinarios y horas extraordinarias.*—Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que se derivan de una política social solidaria, que conduzca a la reducción ostensible de las horas extraordinarias.

En caso de imprevistos, horas punta, ausencias y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, será posible la realización de horas extraordinarias, siempre que quede demostrado que no pueden ser sustituidas por la utilización de los distintos tipos de contratación previstos legalmente. Las horas extraordinarias realizadas bajo estos supuestos tendrán carácter de estructurales. No podrán realizarse aquellas que no tengan carácter estructural.

No podrán ser superiores a ochenta horas anuales.

Todas las remuneraciones por horas extraordinarias se abonarán a través de la nómina mensual, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

A voluntad del trabajador interesado y siempre que la organización lo permita, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso, teniendo en cuenta que por cada hora extraordinaria realizada se compensará con dos horas de descanso. La libranza se fijará de mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a y el Ayuntamiento.

Las discrepancias que puedan surgir en cuanto a la interpretación del carácter de las horas extraordinarias, de la necesidad de su realización y otras causas análogas serán objeto de estudio por la comisión de seguimiento del convenio.

El Ayuntamiento informará periódicamente a los representantes sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

Las jornadas de trabajo realizadas en días no laborables para el trabajador, por calendario o cuadrantes, se compensará económicamente, o bien, librando el doble del tiempo real trabajado.

El cálculo del valor de la hora extraordinaria se hará en base al cálculo del valor de la hora ordinaria, haciéndose este último por el siguiente procedimiento:

$$\text{Base cálculo hora ordinaria} = \frac{\text{Salario bruto anual (14 pagas)}}{\text{Jornada anual pactada (1.512 horas)}}$$

El importe a percibir por cada hora extraordinaria realizada será el de la hora ordinaria con un recargo del 150 por 100; si se realiza en festivo el recargo será del 175 por 100, y si es nocturna el recargo será del 200 por 100.

Art. 34. *Cobro de nómina:*

- El Ayuntamiento hará efectivo el pago de la nómina entre el 28 y el último día hábil de cada mes, salvo causa de fuerza mayor acreditada ante el colectivo de los/as trabajadores/as.
- Anticipos de nómina y pagas extraordinarias: Los/as trabajadores/as del Ayuntamiento tendrán derecho a obtener anticipos de nómina y pagas extraordinarias de hasta un 50 por 100 de la nómina mensual, reintegrándolo por descuento en la nómina dentro del mismo mes o de la paga extraordinaria correspondiente. Este anticipo se solicitará antes del día 10 de cada mes y será hecho efectivo antes del día 15 en el caso de la nómina. En el caso de la paga extra, se podrá solicitar en cualquier período del año.

Art. 35. *Gastos de desplazamiento y dietas.*—Es la cantidad que se abonará para gastos ocasionados con motivo de desplazamiento fuera del término municipal por razón de servicio o de representación institucional. Se fija la cantidad en los siguientes términos:

- Media dieta: 48 euros.
- Dieta completa: 72 euros.
- Los gastos de alojamiento serán abonados directamente por el Ayuntamiento.
- Kilometraje: 0,30 euros por kilómetro.

La dotación de estos conceptos no es acumulable.

Art. 36. *Fondos de anticipos.*—El personal laboral con más de doce meses de antigüedad en el Ayuntamiento podrá solicitar un anticipo reintegrable de hasta 1.800 euros, aplicable para todas las categorías.

Un representante del comité de empresa formará parte de la comisión que decida la autorización o denegación, cuantía, etcétera, de los anticipos, dando contestación por escrito al solicitante.

La amortización de dicho anticipo se realizará dentro de los doce meses siguientes sin que se le aplique ningún tipo de interés.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta pasados, al menos, seis meses desde la fecha de cancelación del anterior, teniendo preferencia los/as trabajadores/as que lo soliciten por primera vez.

## Capítulo 8

### Prestaciones sociales

Art. 37. *Fondo de acción social.*—La aportación anual al fondo de acción social se financiará íntegramente con cargo al presupuesto municipal.

La dotación económica del fondo se recogerá expresamente en una partida presupuestaria fijada a tal efecto, de la que se facilitará por el Ayuntamiento, a requerimiento de cualquier miembro de la comisión de seguimiento, su estado de ejecución para su control y gestión.

Antes de la aprobación del presupuesto municipal y, en todo caso, de manera anual, la comisión de seguimiento se reunirá para fijar la asignación económica correspondiente al ejercicio siguiente.

La misión de la comisión de seguimiento será la de aplicar los preceptos de este convenio relativos a derechos sociales, la de efectuar las correspondientes propuestas y la determinación de los criterios selectivos para la concesión de ayudas municipales de carácter social.

La dotación para el año 2007 será de 130 euros para cada trabajador.

Art. 38. *Permiso de conducir.*—Cuando el/la trabajador/a en el desempeño de sus funciones tenga que hacer uso del permiso de conducir y sufra la retirada del mismo, tanto por vía administrativa como por vía penal, por cualquier circunstancia, el Ayuntamiento respetará sus retribuciones básicas y complementarias y lo adscribirá a otro puesto de trabajo, sin que ello suponga detrimento económico para el/la empleado/a.

Art. 39. *Plan de jubilaciones.*—Para todo el personal laboral se iniciarán los trámites y estudios necesarios para la aplicación en el año 2008 de un plan de pensiones.

Art. 40. *Jubilación.*—Dentro de la política de promoción de empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el/la trabajador/a la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Corporación a cubrir por los métodos establecidos en este convenio las plazas que por razón quedaran vacantes en idéntica categoría profesional, si fuera necesario.

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

La Corporación está obligada a informar puntualmente a los delegados de personal existentes en este Ayuntamiento, de las jubilaciones que se puedan producir, su categoría y plazo para la provisión de vacantes, cuando estas procedan.

Se establece un sistema de jubilación anticipada e incentivada para aquel personal que, reuniendo los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social para la jubilación, voluntariamente desee dar por finalizada su actividad profesional. La incentivación consistirá en el abono de una cantidad a tanto alzado en función de la edad, determinándose conforme se indica en el apartado siguiente.

Los/as trabajadores/as que tengan derecho a pensión de jubilación a partir de los sesenta años, según normas de la Seguridad Social, podrán jubilarse voluntariamente e incentivadamente a partir de dicha edad, percibiendo en el momento de la jubilación los siguientes premios netos de incentivación:

- 60 años: 8.000 euros.
- 61 años: 7.000 euros.
- 62 años: 6.000 euros.
- 63 años: 5.000 euros.
- 64 años: 4.000 euros.

El tiempo mínimo de permanencia en este Ayuntamiento para obtener estos premios será de diez años.

Art. 41. *Asistencia letrada.*—El Ayuntamiento facilitará a los/as trabajadores/as el asesoramiento jurídico necesario en relación con aquellas actuaciones derivadas del servicio que comporten cualquier clase de problemática legal.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a la asistencia, defensa letrada y procurador cuando sean inculcados judicialmente por actos derivados de sus funciones, en cuyo caso el Ayuntamiento deberá:

- Asumir los costes de su defensa ante Juzgados y tribunales, mediante el letrado que al efecto se designe, siempre que el Ayuntamiento no actúe como su demandante o denunciante.
- Prestar las fianzas o avales que fueren señaladas.
- Hacerse cargo de las costas procesales e indemnizaciones por responsabilidad civil que procedan, en los términos establecidos en la legislación vigente.

Art. 42. *Bajas por enfermedad o accidente.*—Las bajas por enfermedad o accidente serán abonadas al 100 por 100 de las percepciones habituales.

Será necesario el parte de baja médico por el total de los días de enfermedad o accidente. En caso contrario, se descontará proporcionalmente a los días no justificados. Dentro de este punto se incluye la baja por maternidad o paternidad.

Al empleado que por accidente o enfermedad profesional sufra alguna disminución en sus capacidades físicas o psíquicas que le im-

pidan seguir desarrollando su trabajo habitual, la Corporación le adecuará un puesto de trabajo acorde a sus aptitudes.

## Capítulo 9

### Derechos sindicales

Art. 43. *Delegados de personal.*—Los/as delegados/as de personal o miembros del comité de empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

1. Los/as delegados/as de personal dispondrán de un tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los/as trabajadores/as, no contabilizándose las horas que se utilicen en reuniones con el Ayuntamiento. No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo con el Ayuntamiento durante la negociación del convenio.

2. Los/as delegados/as de personal tendrán derecho a ser sustituidos durante sus horas sindicales, mediante preaviso de veinticuatro horas con carácter ordinario y preaviso no necesario con carácter de urgencia. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del/la trabajador/a a realizar sus actividades sindicales.

3. Conocer y consultar la plantilla. Tendrán acceso y visarán el cuadro horario anual, del cual recibirán copia. También recibirán una copia de los modelos TC-1 y TC-2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, de los presupuestos municipales desglosados por servicios, un ejemplar de la memoria anual y cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los/as trabajadores/as.

4. Se pondrá a disposición de los/as delegados/as de personal un local adecuado, provisto del correspondiente mobiliario, 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 fotocopiadora, ordenadores, fax, etcétera, y demás aparatos de reprografía para uso de administración interna de los/as delegados/as de personal. La puesta a disposición de los elementos materiales referidos deberán ser presupuestados, acordados y justificados.

6. Se facilitará a los/as delegados/as de personal los tabloneros de anuncios necesarios para que bajo su responsabilidad coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas en la Ley. Dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los/as trabajadores/as fácilmente.

7. Para asistencia a congresos sindicales, un máximo de cuatro días al año para los/as delegados/as congresuales.

8. Para el ejercicio de funciones de representación, veinticinco horas mensuales para cada delegado/a de personal. Los distintos/as delegados/as de personal podrán acumular mes a mes y en cómputo anual las horas en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar liberados de su puesto sin perjuicio de su remuneración y previa comunicación a la Concejalía de Personal del Ayuntamiento.

9. Será necesaria la consulta previa con los/as delegados/as de personal, siempre que se tomen decisiones que modifiquen las condiciones generales establecidas en los diferentes acuerdos y convenios laborales, así como la comunicación a los/as trabajadores/as afectados/as. En el curso de estas negociaciones, los representantes de los/as trabajadores/as podrán ser asesorados por los expertos que en cada materia designen.

10. Los/as delegados/as de personal tendrán, además de las garantías recogidas en el presente convenio, las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, Estatuto Básico del Empleado Público y demás Leyes y normas de aplicación, y no podrán ser trasladados de sus puestos de trabajo por razones de su actividad sindical desde el momento de su elección como candidatos y hasta transcurridos dos años desde el cese de su cargo.

11. Los delegados de personal tendrán acceso a los Boletines Oficiales.

12. En el supuesto de que la plantilla de los/as trabajadores/as municipales, de acuerdo con los criterios legales fijados, decidiera ir a la huelga, se garantizan en cualquier caso los servicios mínimos co-

rrespondientes. La distribución de dichos servicios la realizará el órgano competente de la Corporación, previa negociación con los/as delegados/as de personal y secciones sindicales legalmente constituidas.

13. El Ayuntamiento dará una aportación económica al comité de empresa de 50 euros anuales por delegado para gastos sindicales.

En orden a constituir vías de diálogo y entendimiento a través de la mediación y el arbitraje, ambas partes elaborarán un sistema previo al planteamiento de conflictos sociales o al ejercicio de acciones jurisdiccionales. El procedimiento, materias y personas que desarrollen el citado sistema será objeto de negociación por ambas partes, a respetar escrupulosamente el proceso de arbitraje y absteniéndose de realizar acción alguna que pueda suponer entorpecimiento o presión externa a la tarea de mediación.

Art. 44. *Asambleas.*—La convocatoria de asamblea, bien sea en horario de trabajo o fuera del mismo, se llevará a cabo a petición de los/as delegados/as de personal, del 33 por 100 de la plantilla o de las secciones sindicales legalmente constituidas, tomándose como tiempo mínimo para solicitarlas cuarenta y ocho horas antes de su inicio (veinticuatro horas en casos de urgente necesidad), habiéndose de presentar obligatoriamente respuesta del Ayuntamiento en este período.

Para la realización de asambleas generales en horario de trabajo se dispondrán de cuarenta horas anuales. No podrán realizarse más de tres asambleas en horas de trabajo, salvo en períodos de negociación de convenio. Dichas asambleas se convocarán al principio o al final de la jornada.

La realización de asambleas o reuniones informativas por departamentos se convocarán al principio o al final de cada jornada, pudiéndose celebrar asambleas o reuniones informativas en las dependencias del Ayuntamiento. La fecha y hora de celebración se comunicará a la jefatura del servicio por medio de los organizadores con un mínimo de veinticuatro horas de antelación (cuatro al año, con veinte minutos de duración).

La asistencia a las asambleas generales convocadas en horas de trabajo será de carácter voluntario. Consiguientemente, aquel/lla trabajador/a que decida no asistir a la misma, continuará su jornada laboral en su puesto de trabajo.

Art. 45. *Secciones sindicales.*—Los afiliados a un sindicato legalmente reconocido que trabajen en el Ayuntamiento pueden constituir la correspondiente sección sindical conforme a las normas de dicho sindicato.

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

- a) El crédito horario será de veinticinco horas mensuales para los/as delegados/as de personal (para acceder a este crédito horario deberá haber un 25 por 100 de delegados del mismo sindicato). En el caso de que un/a delegado/a sindical concorra también la condición de delegado/a de personal, el crédito horario de que dispondrá no será adicional. Este crédito horario no se computará en las reuniones que se mantengan con el Ayuntamiento.
- b) Representar a los afiliados de la sección sindical en todas las gestiones necesarias ante la Corporación y a ser oídos por el Ayuntamiento en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los/as trabajadores/as en general y a los afiliados al sindicato en particular.
- c) A ser informados y oídos por el Ayuntamiento con carácter previo:
  - Acerca de expedientes y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
  - En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as cuando revistan carácter colectivo o individual o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción municipal que pueda afectar a los/as trabajadores/as.
  - La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.
- d) Tendrán acceso y recibirán la misma información y documentación que el Ayuntamiento deba poner a disposición de los/as delegados/as de personal, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley y este convenio, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.
- e) Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y convenios colectivos a los/as delegados/as de personal.



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

- a) A obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad sindical en ámbito superior al centro de trabajo. A su conclusión, el excedente será reincorporado en el mismo turno y condiciones de trabajo.
- b) A que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato a que estén afiliados. El Ayuntamiento transferirá las cantidades retenidas a la cuenta corriente que designe cada sindicato, facilitando a la correspondiente sección sindical, mensualmente, relación nominal de las retenciones practicadas y fotocopia del impreso de transferencia.

### Capítulo 10

#### *Salud laboral, reconocimientos médicos, ropa de trabajo, seguridad y condiciones de trabajo*

Art. 46. *Política de salud laboral.*—Para una adecuada política de salud y seguridad laboral, el comité de salud y seguridad ejercerá las funciones y facultades que se establecen en la vigente Ley 35/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normativa sobre salud, seguridad y condiciones de trabajo.

El Ayuntamiento presupuestará anualmente una cantidad destinada a cubrir la salud y seguridad de sus empleados públicos, con participación de los representantes sindicales en su gestión.

Asimismo, el Ayuntamiento dotará a todas las dependencias municipales de botiquines debidamente abastecidos y su reposición, así como el material que conlleva una mejora de la seguridad y cuidado de la salud en el trabajo.

En todo caso y con carácter general, se llevarán a cabo las siguientes medidas de prevención de riesgos laborales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a cada persona.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores (cursos de formación, básicos, intermedios y superiores de técnicos de prevención laboral).

Igualmente se creará el comité de seguridad y salud laboral.

Art. 47. *Reconocimiento médico.*—El Ayuntamiento estará obligado a realizar una revisión médica anual voluntaria a todo el personal municipal. La comisión de seguimiento concederá y propondrá las mejoras que estimen adecuadas en relación con dicho reconocimiento, procurando que todas las pruebas médicas, si es posible, se realicen en el municipio. El resultado de las pruebas se comunicará exclusivamente al interesado. Se procurará efectuar el reconocimiento médico anual en horas de trabajo.

La comisión de vigilancia, a la vista del estudio de evaluación de riesgos de los diferentes puestos y lugares de trabajo, designará los/as trabajadores/as que deban ser objeto de un reconocimiento específico.

Art. 48. *Capacidad disminuida.*—Los/as trabajadores/as con declaración de incapacidad permanente, parcial o total para su profesión habitual a causa de enfermedad común o profesional o accidente laboral o no laboral, podrán optar a puestos de trabajo que figuren en la plantilla orgánica del Ayuntamiento acordes con su incapacidad.

Art. 49. *Ropa de trabajo.*—Anualmente los delegados de personal revisarán con el Área de Personal y los distintos servicios los criterios generales sobre el tipo, calidad, variedad y periodicidad en la sustitución de las prendas que deberán estar homologadas, siempre que ello fuera posible.

Una vez elaborados los listados de vestuario de cada área se añadirán al convenio.

Sin perjuicio de la duración inicial fijada para cada tipo de prenda en el Anexo II, si por causas no imputables a negligencia o dolo del/a empleado/a municipal se deteriorase la prenda de trabajo, se sustituirá por una nueva, previa entrega de la misma.

Las prendas y objetos cuya utilización se determine de uso obligatorio serán llevadas durante la jornada laboral y no podrán utilizarse cuando no se estén prestando servicios para el Ayuntamiento,

pudiendo ser sancionable el incumplimiento de estas obligaciones en la forma prevista en este convenio.

Art. 50. *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, maquinaria, etcétera.

### Capítulo 11

#### *Régimen disciplinario*

Art. 51. *Responsabilidad disciplinaria.*—1. Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente título y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.

2. Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que estos.

3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá en lo no previsto en el presente título por la legislación laboral.

Art. 52. *Ejercicio de la potestad disciplinaria.*—1. Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones a través de la predeterminación normativa, o en el caso del personal laboral de los convenios colectivos.
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c) Principio de proporcionalidad aplicable, tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
- d) Principio de culpabilidad.
- e) Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del ministerio fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Art. 53. *Faltas disciplinarias.*—1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2. Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla en el ejercicio de la Función Pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual; lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
  - h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
  - i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
  - j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
  - k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
  - l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
  - m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
  - n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
  - ñ) La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
  - o) El acoso laboral.
  - p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en la Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.
3. Las faltas graves serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

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

4. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves atendiendo a las anteriores circunstancias.

Art. 54. *Sanciones*.—1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento y que solo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.
- b) Despido disciplinario del personal laboral, que solo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
- c) Suspensión firme de funciones o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de seis años.
- d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
- e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
- f) Apercibimiento.
- g) Cualquier otra que se establezca por Ley.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Art. 55. *Prescripción de las faltas y sanciones*.—Las infracciones muy graves prescribirán a los sesenta días, las graves a los veinte días y las leves a los diez 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.

Art. 56. *Procedimiento disciplinario y medidas provisionales*.—1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses, no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquella. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al funcionario la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

## Capítulo 12

### Acceso y promoción

Art. 57. *Empleo*.—Los puestos de trabajo de carácter estructural ocupados mediante contrataciones temporales se transformarán en puestos de trabajo de plantilla fija, que serán cubiertos con arreglo a los procedimientos establecidos.

Dentro del marco establecido por la legislación vigente se tenderá a la fórmula de concurso, oposición o concurso-oposición como medio de selección de los/as trabajadores/as públicos, utilizándose en aquellas categorías donde sea posible la fórmula concurso.

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

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

La participación sindical en la confección y desarrollo de la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento, la movilidad, promoción interna, traslados, ascensos e ingresos se formalizará a través de una comisión de negociación, que estudiará e informará las bases, requisitos, etcétera, de las convocatorias, y que estará constituida por los delegados de personal y los representantes del Ayuntamiento.

La Corporación informará con carácter previo a los/as delegados/as de personal sobre los cambios en las modalidades de prestación de servicio o las formas de gestión de los mismos y en los casos de ampliación, nueva creación y desaparición.

La comisión de seguimiento será informada previamente sobre la movilidad, promoción interna, traslados, ascensos e ingresos, siguiendo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Para todos los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo (movilidad, promoción interna, traslados, ascensos e ingresos).

Las vacantes que se produzcan en la plantilla serán provistas mediante los procedimientos y atendiendo a las circunstancias en cuan-

to al orden de prelación y demás requisitos que establezcan las disposiciones vigentes reguladoras de estas materias y se regirán por el siguiente orden de prelación:

1. Concurso de traslado entre los/as trabajadores/as que reúnan los requisitos.
2. Promoción interna a través de concurso o concurso-oposición a determinar en cada caso por la comisión de seguimiento.
3. Nuevo ingreso.

La Corporación garantizará, como mínimo, el 5 por 100 de creación de empleo destinado a las personas con minusvalía, adaptando los puestos y el entorno laboral a las necesidades de estos trabajadores.

Art. 58. *Sistema de selección de personal.*—1. Turno de traslados: Podrán concurrir a este turno cualquier trabajador/a fijo o fijo-discontinuo que ostente categoría idéntica o equivalente al nivel de la plaza ofertada, adjudicándose esta por la comisión paritaria, a propuesta del tribunal seleccionador.

La comisión de seguimiento determinará, si lo estima oportuno, la correspondiente prueba de aptitud.

2. Promoción interna: Resuelto el turno de traslado, las plazas vacantes resultantes se proveerán mediante promoción interna. La selección de trabajadores/as se realizará entre los/as trabajadores/as fijos y fijos-discontinuos que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria y de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Realización de una prueba práctica relacionada con la categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir.
- b) Valoración de los años de servicio prestados en la categoría profesional que se ostenta.
- c) Valoración de cursos directamente relacionados con la categoría profesional y el puesto a desempeñar.

La plaza o puesto de trabajo ofertado se adjudicará al aspirante con mayor puntuación. No obstante, podrá quedar desierta a juicio del tribunal seleccionador.

3. Nuevo ingreso: Los puestos de trabajo de carácter fijo que no se hayan cubierto por promoción interna comprenderán la Oferta de Empleo Público.

La selección del personal laboral del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos se hará de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante la convocatoria pública a través de oposiciones, concurso-oposición y concursos para las categorías A, B, C, D y E de la Administración General y Especial, al igual que para el resto de categorías, según sea más adecuado el sistema, garantizando, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

4. Procedimiento especial: Será de aplicación el procedimiento especial para la provisión de puestos de trabajo mediante contratos de duración determinada, en los siguientes casos:

- a) Situaciones de urgencia por bajas médicas temporales en puestos de carácter permanente, que requieran su cobertura provisional hasta la incorporación del titular, una vez superada la incapacidad temporal.
- b) Situaciones de urgencia (existiendo vacante en plantilla) en puestos de carácter permanente, determinados con la conformidad de la comisión paritaria.
- c) Contratos temporales para la realización de actividades no permanentes determinadas con la conformidad de la comisión paritaria.

Estas contrataciones se harán con personal que exista en lista de espera confeccionada a partir de las pruebas realizadas y aprobadas para cubrir plazas de plantilla. Dicha lista tendrá una vigencia de un año. En el caso de no existir lista espera, se hará una convocatoria con carácter temporal.

Se tendrá en cuenta en los distintos procesos selectivos a aquellas personas que, estando afectados por alguna discapacidad o minusvalía, puedan desempeñar el puesto de trabajo ofertado.

Art. 59. *Amortización de puestos de trabajo.*—Las plazas que quedasen vacantes con motivo de cualquier proceso: Muerte, jubilación anticipada o no, incapacidad laboral, maternidad, enfermedad prolongada, etcétera, nunca se amortizarán cuando continúe el servicio, iniciándose en el plazo de un mes el proceso para su cobertura temporal, sin perjuicio de su inclusión en la primera Oferta de Empleo Público que se apruebe.

Art. 60. *Permutas internas.*—No existiendo causa razonada que lo impida, se autorizan las permutas o cambios de trabajo o turno entre los/as trabajadores/as de la misma Administración o nivel que cumplan los mismos requisitos de aptitud para el desempeño de las funciones.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### Primera

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a respetar todos y cada uno de los puntos acordados, concibiéndose el mismo como un todo indivisible.

### Segunda

Las partes firmantes acuerdan que en el supuesto de alcanzarse un Acuerdo Marco Regional entre sindicatos y Federación Madrileña de Municipios, este convenio municipal se adecuará a dicho Acuerdo Marco en los aspectos no contemplados o que lo mejoren.

Asimismo, del Estatuto Básico del Empleado Público este convenio se adecuará en los aspectos no contemplados o que lo mejoren.

## DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normativa municipal que contradigan lo establecido en este convenio y sus Anexos, quedando sujeto en aquellos aspectos no contemplados expresamente a lo que la legislación vigente establece en cada caso.

## DISPOSICIÓN FINAL

Se dará traslado de este convenio a todos los responsables de servicios y centros municipales, los cuales responderán de su aplicación en lo que afecta a sus atribuciones. El presente convenio, con sus Anexos como partes integrantes, se firma en Camarma de Esteruelas, a 20 de noviembre de 2007.—Por el Ayuntamiento.—Por el comité de empresa.

## ANEXO 1

### TABLA SALARIAL

#### Salario base + destino + complemento específico

CATEGORÍA	GRUPO-NIVEL	SUELDO BASE	C. ESPECIFICO	C.DESTINO	TOTAL SUELDO BRUTO
TECNICO	B26	944,48	235,19	704,28	1.883,95
APAREJADOR	B26	944,48	235,19	704,28	1.883,95
ARCHIVERO	B20	944,48		443,52	1.388,00
AGENTE D. LOCAL	B22	944,48	344,84	514,27	1.803,59
PROFESOR ESCUELA	C21	704,05	994,73	477,46	2.176,19
DIPLOMADO DEPORTIVO	C12	704,05	416,45	262,32	1.382,82
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D18	575,68	627,86	398,21	1.601,75
ENCARGADO SERVICIOS	C14	704,05	661,74	307,65	1.673,44
RECEPCIONISTA	D18	575,68	627,89	398,21	1.601,78
OFICIAL DE 1ª	D18	575,68	627,89	398,21	1.601,78
AUXILIAR BIBLIOTECA	D14	575,68	313,98	307,65	1.197,31
MONITOR ACT. DEPORT.	D10	575,68	360,90	217,05	1.153,63
AYUDANTESERVICIOS	E14	525,57	511,40	307,65	1.344,62
EMPLEADO MANTENIMIENTO	E14	525,57	511,40	307,65	1.344,62
CONSERJE	E13	525,57	524,55	284,98	1.335,10
ORDENANZA	E13	525,57	524,55	284,98	1.335,10
PEON PUNTOS LIMPIOS	E12	525,57	304,86	262,32	1.092,75
PEON SERVICIOS MULTIPLES	E12	525,57	304,86	262,32	1.092,75
LIMPIADOR	E12	525,57	304,86	262,32	1.092,75

Con cargo a la valoración de puestos de trabajo, modernización de la Administración, eficacia y eficiencia de los servicios públicos, se destinará un fondo adicional para los años de vigencia del presente convenio.

Igualmente se solicita revisión de categorías y niveles.  
Además hay que publicar en la Oferta de Empleo Público de 2008 las plazas de bibliotecaria y oficial administrativo.

## ANEXO 2 VESTUARIO

Se proveerá a los/as trabajadores/as que por razón de su actividad lo precisen de ropa de trabajo adecuada al puesto a desempeñar.

La ropa de trabajo será de uso obligatorio en los centros de trabajo que en ellos se acuerde con el responsable del área; en aquellos centros que se considere con sus responsables no necesaria su obligatoriedad no se hará entrega de la misma.

1. Personal de oficios:
  - Trajes de chaquetilla y pantalón: Dos por cada año.
  - Botas de seguridad: Dos pares por cada año.
  - Anorak: Uno por cada tres años.
  - Camisa de invierno: Tres por cada año.
  - Camiseta de verano: Tres por cada año.
2. Personal de limpieza:
  - Traje chaquetilla pantalón: Dos por cada año.
  - Camiseta de verano: Dos por cada año.
  - Zapatillas de deporte: Un par por cada año (su precio no podrá superar los 35 euros, en caso de que así sea, el trabajador asumirá la diferencia. Este precio será revisado anualmente por su incremento).
3. Polideportivo y piscina municipal:
  - Chándal: Uno por cada año.
  - Zapatillas de deporte: Un par por cada año (su precio no podrá superar los 35 euros, en caso de que así sea, el trabajador asumirá la diferencia. Este precio será revisado anualmente por su incremento).
  - Chaqueta de invierno: Una cada cuatro años.
  - Camiseta de verano: Tres por cada año.
  - Pantalones cortos o bañadores: Dos por cada año.
  - Chanclas: Un par por cada año.
4. Conserje de colegio, personal de archivos y biblioteca:
  - Bata: Dos por cada año.

(03/33.988/08)

### Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 7 de noviembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (recogida de basura, limpieza viaria y punto limpio de Villanueva del Pardillo) (código número 2814261).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (recogida de basura, limpieza viaria y punto limpio de Villanueva del Pardillo), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 14 de diciembre de 2006, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

#### RESUELVE

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

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

Madrid, a 7 de noviembre de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "URBASER, SOCIEDAD ANÓNIMA", EN EL CENTRO DE TRABAJO DE VILLANUEVA DEL PARDILLO (MADRID)

### Capítulo I

Artículo 1. *Partes que conciertan el convenio colectivo.*—El presente convenio se ha suscrito por la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima", y la representación de los trabajadores del centro de trabajo de Villanueva del Pardillo (Madrid).

Las partes firmantes de este convenio tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Art. 2. *Ámbito de aplicación personal y territorial.*—El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios con la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima", en su centro de trabajo de Villanueva del Pardillo (Madrid), destinados a la recogida de basuras y limpieza pública viaria.

Art. 3. *Ámbito funcional.*—Los preceptos de este convenio obligan a la representación empresarial y a los trabajadores de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima", contratista de los servicios de recogida de basuras, limpieza pública viaria y punto limpio en Villanueva del Pardillo (Madrid).

Art. 4. *Vigencia, duración y denuncia.*—El presente convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, retrotrayéndose los efectos económicos indicados en la tabla salarial anexa al 1 de enero de 2006.

La vigencia del presente convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2009.

El presente convenio colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia. En cualquier caso, se prorrogará en sus propios términos, siempre y cuando no se firme otro convenio colectivo.

Art. 5. *Condiciones.*—Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo indivisible, y, a efecto de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en su cómputo anual, sin que sea posible la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Art. 6. *Garantía, absorción y compensación.*—Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en la empresa que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas, con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Igualmente, los beneficios otorgados por el presente convenio podrán ser compensables o absorbibles con respecto a las situaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión de la empresa.

Art. 7. *Comisión mixta paritaria.*—Se crea una comisión mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del convenio integrada por un representante de la empresa y un miembro de la parte social.

Esta comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del convenio.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

### Capítulo II

Art. 8. *Retribuciones.*

- Salario base: Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría, abonándose por once mensualidades.
- Plus tóxico-penoso-peligroso: Es el establecido en la tabla salarial anexa, abonándose por once mensualidades.