

| GRUPO | PUESTO | CONCEPTO | PROD |
|-------|----------------|---|-------|
| E | Conserje Col | ligada al no absentismo laboral y consecución de tareas a petición del director del colegio | 26,52 |
| E | Limpiador/a | ligada al no absentismo laboral y al cumplimiento de las tareas encomendadas | 26,52 |
| E | Limpiador/a | ligada al no absentismo laboral y al cumplimiento de las tareas encomendadas | 26,52 |
| E | Peón Serv mant | ligada al no absentismo laboral y al cumplimiento de las tareas encomendadas | 26,52 |
| E | Peón Serv mant | ligada al no absentismo laboral y al cumplimiento de las tareas encomendadas | 26,52 |
| E | Mantenimiento | ligada al no absentismo laboral y colaboración en tareas multifunción de mantenimiento | 26,52 |
| E | Agente Munic | ligada al no absentismo laboral y cooperación administrativa en tareas encomendadas | 26,52 |
| E | Mon 3ª Edad | ligada al no absentismo laboral y servicio integral al mayor | 26,52 |
| E | Conserje Pab | ligada al no absentismo laboral y cooperación en eventos deportivos a petición C.deportes | 26,52 |
| E | Conserj C.Jov | ligada al no absentismo laboral y promoción cultural y lúdica en campañas puntuales | 26,52 |

ANEXO III EXCEDENCIAS

1. Para el cuidado de hijos menores de tres años:

Con independencia de su estado civil, todos los trabajadores/as tendrán derecho a una excedencia por tiempo no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los hijos sucesivos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso pondrán fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen en este Ayuntamiento, no se podrá ejercer este derecho de forma simultánea.

No será necesario que el trabajador/a agote el tiempo de excedencia para reincorporarse a su puesto de trabajo, cuando por motivos personales acreditados así lo requiera. El Ayuntamiento en este supuesto, procederá a reincorporar al trabajador/a en un plazo no superior a dos meses de forma automática.

Igual derecho se concederá al trabajador/a respecto a las situaciones de adopción o acogimiento preadoptivo, siendo el límite por excedencia el de cumplimiento de tres años desde la fecha de la resolución judicial o administrativa de la adopción, empezando el plazo para solicitar la excedencia desde el momento en que se hubiere entregado el cuidado del adoptado a los padres adoptantes, antes de la declaración judicial de adopción.

La reincorporación se realizará de forma automática y se producirá en el mismo turno de trabajo, teniendo derecho el/la trabajador/a, a la reserva del puesto de trabajo y su cómputo a efectos de antigüedad y consolidación de grado personal.

2. Voluntaria:

Todo trabajador/a vinculado al presente convenio que cuente con una antigüedad superior a un año, tendrá derecho a excedencia, que se solicitará con treinta días de antelación y no podrá ser inferior en su duración a 4 meses ni superior a diez años, pudiendo solicitar el trabajador/a su renovación con al menos treinta días de antelación al plazo solicitado.

El trabajador/a que solicite el reingreso dentro del límite señalado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría profesional. Si la vacante fuera de inferior categoría a la que antes ostentaba, podrá optar a ella siempre que posea la adecuación profesional para el puesto, y esperar a que se produzca la que corresponde a su categoría. En el caso de no existir vacantes, se le comunicará por escrito.

El trabajador/a que haya disfrutado de una excedencia voluntaria, no podrá solicitar otra hasta transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia. No podrá concurrir a concurso, concurso-oposición, traslados, etcétera, en dicho período de excedencia, a nivel interno.

3. Forzosa:

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno, centro y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, concediéndose por la designación o elección para un cargo público. La duración de este será la duración del mandato y el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

(03/3.447/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 20 de enero de 2009, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Demag Mobile Cranes Spain, Sociedad Anónima" (código número 2812502).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Demag Mobile Cranes Spain, Sociedad Anónima", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 14 de febrero de 2008, 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 20 de enero de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO DE "DEMAG MOBILE CRANES SPAIN, SOCIEDAD ANÓNIMA"

Capítulo I

Condiciones generales

El presente convenio queda concertado por el delegado de Personal y la empresa "Demag Mobile Cranes Spain, Sociedad Anónima", con domicilio social en calle Bronce, número 22, polígono industrial "Parque Empresarial A3", 28500 Arganda del Rey (Madrid).

Artículo 1

Ámbito de aplicación

Los acuerdos contenidos en el presente convenio pactado entre la empresa "Demag Mobile Cranes Spain, Sociedad Anónima", y el delegado de Personal, tendrá fuerza normativa y serán de exclusiva aplicación a la totalidad del personal de la plantilla de esta empresa, en Madrid, su provincia, delegaciones existentes, siempre que estas fuesen creadas en la Comunidad de Madrid.

Artículo 2

Vigencia

Este convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2008 cualquiera que sea la fecha de su firma.

El período de aplicación de este convenio será de cinco años a partir de la fecha de su entrada en vigor. Excepto para los conceptos económicos contenidos en él, que serán revisados anualmente.

Artículo 3

Denuncia

Transcurrido el período de vigencia, el convenio se considerará tácitamente prorrogado si no se denuncia por alguna de las partes. La denuncia habrá de comunicarse por escrito fehacientemente a la otra parte, tres meses antes de que termine la vigencia del mismo.

Artículo 4

Disposición aclaratoria e interpretativa

En defecto de normas aplicables del presente convenio, y en todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid, en aquello que no sea contrario a la legalidad y a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a las condiciones económicas, se estará siempre al cómputo anual compensándose y absorbiéndose cualquier modificación parcial de dichas condiciones.

Artículo 5

Modificaciones

Toda disposición de rango superior a este convenio que represente una ventaja a favor de los trabajadores incluidos en el mismo, calculada siempre en cómputo anual, con respecto a cualquier punto tratado en él, será automáticamente incluida y aplicada en este convenio, con efectos a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.

Capítulo II

Jornadas y descansos

Artículo 6

Jornada de trabajo

El horario de trabajo será de lunes a viernes, distribuyéndose de la siguiente forma (horario de Arganda del Rey año 2008):

— Para el personal de oficinas:

1. Jornada partida del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de septiembre al 31 de diciembre.

Horario: Entrada a las 8.00 horas y salida a las 17.00 horas. Con una pausa de cincuenta minutos (de 13.00 a 13.50 horas) para la comida, establecida de mutuo acuerdo. Este horario de salida y la duración de la pausa para comer, podrá sufrir alguna mínima variación cada año para adecuar el número de horas laborales anuales con las fiestas que cada año se realicen. El ajuste se realizará cada año, una vez conocido el calendario oficial anual.

2. Jornada continuada del 1 de julio al 31 de agosto.

Horario: Entradas a las 8.00 horas y salida a las 14.30 horas. Se establece en la hora de entrada una flexibilidad máxima de cuarenta y cinco minutos, y se condiciona por parte de la empresa la aceptación de esta flexibilidad a que el tiempo real de trabajo se regularice en el día a día y como máximo dentro de la semana.

— Personal del servicio posventa y taller: Dadas las características del servicio posventa, se acuerda que, los trabajadores a él afectos, deberán también prestar sus servicios a los clientes en fin de semana y festivos, y no existe distinción de jornada de verano, siendo todo el año ocho horas diarias en días laborables, adecuando y ajustando, en su caso, el cómputo del horario anual con la hora de salida por la tarde, que para el año 2008 será a las 16.58 horas.

Horario: De 8.00 a 13.00 horas y de 14.00 a 16.58 horas.

Siempre y en todo caso, las horas reales de trabajo anuales para los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012 serán de 1.752 horas para todos los empleados.

Artículo 7

Vacaciones

Las vacaciones para todo el personal de la empresa durante cada uno de los años de vigencia del convenio serán como a continuación se determina:

- Hasta cinco años de antigüedad: Veintiséis días laborables.
- De cinco a diez años de antigüedad: Veintisiete días laborables.
- A partir de diez años de antigüedad: Veintiocho días laborables.

Se entiende que se tienen que tener cumplidos los años de antigüedad al 31 de diciembre del año anterior para tener derecho al día de más al año.

Artículo 8

Calendario laboral

En cuanto a descansos dominicales y días festivos, se estará a lo legislado en la materia, considerándose festivos los ya habituales y tradicionales 24 y 31 de diciembre.

El calendario laboral será elaborado cada año conjuntamente entre la empresa y el delegado de Personal tan pronto sea conocido el calendario de fiestas oficiales publicado por la Administración.

Capítulo III

Medidas salariales

Artículo 9

Sueldo y salarios

El sueldo de cada trabajador estará integrado y figurará en nómina con todos y cada uno de los conceptos remunerativos y los que procedan de los conceptos compensatorios que aparecen en el Convenio Colectivo del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid.

Artículo 10

Seguro colectivo de accidentes

La póliza de colectivo de accidentes que la empresa tiene concertada para todo el personal con la compañía "HDI Hannover Internacional (España) Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima", tiene las coberturas de:

- En caso de muerte: 80.000 euros.
- Invalidez permanente absoluta: 80.000 euros.

Póliza número: 010/001/000061.

Artículo 11

Comedor

El importe máximo subvencionado para el año 2008 será de 8,8 euros/día, de los cuales la empresa pagará un máximo de 6,9 euros por día y tique presentado, siempre y cuando los trabajadores coman fuera de la empresa. En cualquier caso, siempre los 1,9 euros primeros de las facturas serán por cuenta del empleado, así como los importes que superen los citados 8,8 euros.

A los empleados que coman en la oficina, la empresa les pagará por día el 50 por 100 de la cantidad máxima subvencionada sin necesidad de justificante alguno. Para el año 2008 serán 3,45 euros/día.

A todas las personas que trabajen por las tardes a turno partido durante los meses de julio y agosto se les pagará el 100 por 100 del importe que figure en el tique del restaurante, con el tope máximo establecido cada año.

Capítulo IV

Medidas sociolaborales

Artículo 12

Incapacidad temporal

- a) Durante la incapacidad temporal (enfermedad, maternidad y accidente), la empresa pagará el complemento hasta el 100 por 100 del salario, con carácter inequívocamente indemnizatorio durante los nueve primeros meses.

Artículo 13*Ingresos*

Antes de que se produzca cualquier ingreso en la plantilla, se comunicará a los representantes de los trabajadores para su conocimiento. En todo caso, se cumplirá con lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14*Contratos temporales*

Para la suscripción de contratos temporales y para aquellos suscritos para la realización de tareas u obras determinadas, habrá de especificarse la causa por la cual estos contratos se suscriben, pero teniendo siempre en cuenta que las obras o servicios determinados así realizados pueden consistir en labores polivalentes y de carácter complejo no susceptibles de ser plenamente individualizadas.

Artículo 15*Autobuses*

Según los acuerdos adoptados, el autobús tendrá como obligatoria la ruta que transportará a los trabajadores desde el punto de origen hasta el centro de trabajo, con horarios fijos en salidas y previstos en las distintas paradas que son obligatorias:

1. Salida: Plaza de Manuel Becerra, M-30, Moratalaz, Santa Eugenia, "Terex Demag".
2. Regreso: Por el mismo itinerario, teniendo la hora de salida cinco minutos después de terminada la jornada laboral oficial.

Este recorrido es flexible y, por tanto, variable. Si en el futuro se estimara necesario, se podrían producir cambios en su recorrido.

Capítulo V*Medidas relacionadas con el fomento de empleo***Artículo 16***Jubilación a los sesenta y cinco años*

Con la finalidad de colaborar en la promoción de una adecuada política de empleo y sobre la base de realizar una política de contratación de profesionales que aseguren la incorporación a la empresa de nuevas competencias: conocimientos, habilidades, tecnologías y experiencias, cada vez más necesarias para el correcto posicionamiento de la empresa en el mercado y frente a sus competidores, se establece la jubilación obligatoria para todo trabajador que cumpla o haya cumplido la edad de sesenta y cinco años.

Artículo 17

Al objeto de asegurar la adecuada incorporación a la empresa de profesionales que aporten las nuevas competencias, conocimientos, habilidades, tecnologías y experiencias, especificadas en el artículo 17, "Demag Mobile Cranes Spain, Sociedad Anónima", desarrollará una política de prácticas profesionales a todos los niveles, que aseguren la selección de dichos profesionales y que, a su vez, faciliten la incorporación al mercado laboral de nuevos profesionales.

Artículo 18*Horas extraordinarias, de viaje y de espera*

La empresa y los delegados de Personal manifiestan su voluntad de que se realicen el menor número de horas extraordinarias posibles, y ajustadas a las cuantías y topes legalmente establecidos, siempre teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo que realiza el Servicio Posventa, que se ve obligado a actuar de forma intensiva para atender a las necesidades de los clientes, en la reparación de las averías de las máquinas.

A estos efectos, tendrán la consideración de horas extraordinarias necesarias y que pueden realizarse aquellas útiles para realizar una reparación urgente, reparar averías imprevisibles que por su naturaleza no tengan la consideración de fuerza mayor, habilitar las máquinas de los clientes cuando su puesta a disposición sea imprescindible, lo mismo que otras horas de similar o análogas características. Este tipo de horas puede realizarse en las condiciones y cuantía que la legislación vigente prevé, incluida su cotización a la Seguridad Social,

diferenciándose de las horas extraordinarias por fuerza mayor, que, en todo caso, tendrán la consideración que la Ley les confiere.

El pago de las horas se establece de la siguiente forma:

18.1. Tipos de horas: Se establecen tres tipos de horas a identificar en los partes de trabajo:

- Horas de trabajo.
- Horas de viaje.
- Horas de espera.

Cuando se pernocta en el lugar donde se va a realizar la intervención, no se imputarán horas de desplazamiento, la jornada de trabajo comenzará desde la llegada del técnico a la base, centro de trabajo del cliente.

18.2. Horas extras: Se distinguen cuatro tipos:

- Horas de trabajo: Se pagarán al 100 por 100.
- Horas de espera y viaje: Se pagarán al 90 por 100.
- Horas de trabajo en sábados, domingos y festivos: Se pagarán al 130 por 100.
- Horas de espera y viaje en sábados, domingos y festivos: Se pagarán al 120 por 100.

La jornada laboral se atenderá a ala jornada normal de trabajo del cliente donde se realice la intervención.

Si un desplazamiento coincidiera con un día festivo en Madrid y no en el lugar de trabajo, dicho día se cambiará por otro acordado entre el trabajador y la empresa.

La imputación de horas extras se basará en este horario del cliente.

Para su cómputo, siempre primarán las horas de espera y viaje sobre las de trabajo, tanto si son estas, como si no lo son las realizadas fuera del horario normal de trabajo. Es decir, si durante la jornada se sobrepasan las ocho horas de trabajo y en la misma se hubieran realizado horas de viaje o de espera, las primeras horas a pagar lo serían por este concepto y el resto, si hubiera lugar, en concepto de horas extras.

Se da la posibilidad al personal que realice horas extraordinarias a disfrutar del tiempo correspondiente en días de vacaciones, dentro de los tres meses siguientes a su realización.

Capítulo VI*Ayudas sociales y complementarias***Artículo 19***Premio a la antigüedad*

A todo el personal que cumpla veinticinco años en la empresa se le abonará una mensualidad, un día de vacaciones y un obsequio.

A los treinta y cinco años, una mensualidad, un día de vacaciones y un obsequio.

A los cuarenta años, una mensualidad, un día de vacaciones y un obsequio.

Cualquier otro tipo de premio, gratificación o recompensa que la empresa decida dar por este concepto de antigüedad, lo será a título totalmente voluntario, y no podrá ser observado en modo alguno como obligatorio, ni dar lugar a tener consideración de derecho adquirido, siendo, en consecuencia, el libre juicio y disposición de la empresa los que decidan el criterio a seguir en cada momento.

Capítulo VII*Seguridad e higiene y salud laboral***Artículo 20***Generalidades*

A tenor de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, que la empresa en especial cumplimiento del deber de protección garantizará de la mejor manera posible, previniendo los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para protección de la seguridad y salud de los trabajadores, y en especial evaluando los riesgos, practicando cuantas consultas y participación sean precisas de los trabajadores, así como dotándoles de la mejor formación e información sobre los mismos.

Recíprocamente, las obligaciones de los trabajadores, siguiendo las instrucciones de la empresa a la que le corresponde indelegablemente la organización y dirección del trabajo, deberán usar y utilizar correctamente los medios de protección, así como las máquinas y herramientas, informar a sus superiores de cuantas deficiencias encontraren y cooperar con la empresa en un mejor cumplimiento de las obligaciones recogidas en la Ley.

Artículo 21

Salud laboral y seguridad e higiene

En todas aquellas materias relativas a la salud laboral y seguridad e higiene se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Al objeto de obtener la idoneidad, las revisiones médicas anuales se realizarán de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

El delegado de Personal será el encargado como representante legal de los trabajadores, de asignar, de mutuo acuerdo con los mismos, los delegados de Prevención, en caso de que deban ser designados, para la supervisión y cumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales (artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Capítulo VIII

Derecho de representación sindical

Artículo 22

La representación de los trabajadores tendrá lugar con arreglo a lo dispuesto al efecto en el Estatuto de los Trabajadores:

1. Los delegados de Personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas con arreglo a lo dispuesto en el artículo 68 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, en esta cuenta de horas no se computarán las utilizadas en la negociación del convenio y reuniones con la dirección de la empresa.

2. En los centros de trabajo existirá un tablón de anuncios y una mesa donde los representantes de los trabajadores y centrales sindicales podrán insertar y dejar sus comunicaciones.

3. La función específica de los delegados de Personal, consistirá en recibir las informaciones comprendidas en los puntos 1 y 2 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como mantener la capacidad y el sigilo profesional según el artículo 65.

(03/3.448/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 20 de enero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Guadarrama (personal laboral) (código número 2809172).

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Guadarrama (personal laboral), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 15 de enero de 2008, 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 20 de enero de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE GUADARRAMA Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS (2008-2011)

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional*.—El presente convenio es de aplicación en todos los centros de trabajo del Ayuntamiento de Guadarrama, incluso si estuvieran fuera de su término municipal.

Art. 2. *Ámbito personal*.—El presente convenio colectivo es de aplicación a todos los empleados del Ayuntamiento de Guadarrama y sus organismos autónomos.

Quedan excluidos del presente convenio:

- Los profesionales cuya relación con el Ayuntamiento o sus organismos se derive de la aceptación de una minuta o presupuesto, y para la realización de trabajos específicos o de obra y servicio concreto.
- Los funcionarios de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 104 de la Ley 7/1985.
- Personal directivo de libre designación.
- Personal dependiente de organismos supramunicipales con entidad jurídica propia.

Art. 3. *Ámbito temporal*.—3.1. El presente convenio estará vigente desde 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011. Durante esta vigencia, anualmente se negociarán los incrementos salariales, aplicando como referencia los acuerdos firmados entre la Administración y los sindicatos así como lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. De igual forma, se negociarán anualmente los aspectos relativos a empleo, formación, planes de jubilación y jornada laboral.

3.2. El presente convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes al menos con dos meses de antelación a su vencimiento, quedando vigente mientras se negocia el nuevo texto con la excepción de los aspectos económicos. En caso de no haberse producido denuncia, continuará en vigor por períodos sucesivos de un año.

3.3. El presente convenio colectivo vinculará a las partes desde su firma. Asimismo, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de cada ejercicio.

3.4. A la firma de este convenio colectivo se procederá a su aprobación por el Ayuntamiento en el Pleno municipal. Tras su aprobación se publicará dicho texto en el medio oficial correspondiente.

Art. 4. *Situaciones individuales*.—Sin perjuicio de lo estipulado en el presente convenio colectivo, se respetarán todas las mejoras que tengan reconocidas en la actualidad determinados/as empleados/as (garantía "ad personam"), siempre y cuando se mantengan las circunstancias que motivaron la concesión de las mismas.

En los supuestos en los que el Ayuntamiento de Guadarrama, a través de conciertos con otros entes de la Administración Pública, transfiera servicios distintos a organismos o privatice la gestión de los mismos, garantizará la continuidad en el empleo de todos los trabajadores incluidos en dichos servicios y defenderá las condiciones laborales recogidas en el actual convenio colectivo.

Capítulo II

Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y control

Art. 5. *Comisión paritaria*.—5.1. La comisión paritaria es el órgano facultado para la vigilancia, control e interpretación del convenio colectivo.

Está formada paritariamente por representantes de la Corporación y representantes de los empleados/as.

La representación de los trabajadores será designada entre los miembros electos como representantes sindicales, en proporción obtenida en las elecciones sindicales, garantizándose, en todo caso, la representación de los trabajadores del Ayuntamiento y de sus organismos autónomos.

La sustitución de cualquiera de los componentes de la comisión será acordada libremente por ambas partes. Los representantes de los trabajadores en esta comisión podrán recabar toda clase de información relacionada con las materias objeto de este acuerdo, no pudiendo ser denegada.