

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1** *RESOLUCIÓN de 26 de junio de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Orusco de Tajuña (Personal Laboral) (código número 28101152012015).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Orusco de Tajuña (Personal Laboral), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 15 de enero de 2015, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) 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 Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 26 de junio de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DE LAS CONDICIONES
DE TRABAJO, PARA EL PERÍODO 2015-2019 DEL PERSONAL LABORAL
DEL AYUNTAMIENTO DE ORUSCO DE TAJUÑA**

PREÁMBULO

La negociación del presente Convenio Colectivo ha sido efectuada entre el Ayuntamiento de Orusco de Tajuña y la organización sindical de CC OO, legitimada para ello conforme a la legislación vigente.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional*.—Este convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo del Ayuntamiento de Orusco de Tajuña, así como de otros organismos municipales que pudieran crearse.

Art. 2. *Ámbito personal*.—Será de aplicación al personal laboral fijo, fijo discontinuo, eventual, y cualquier otra modalidad de contratación, que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Orusco de Tajuña y en sus organismos autónomos, incluyendo a los trabajadores contratados por el Ayuntamiento en el seno de aquellos Convenios que este suscriba con el SRE, u otros organismos similares, que estarán sujetos a las mismas condiciones que el resto de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, en todos sus términos.

Al personal laboral temporal en cualquiera de sus modalidades, le será de aplicación el presente convenio en la proporcionalidad que les corresponda.

Se respetarán las situaciones personales de carácter económico que en el cómputo anual superen o mejoren el convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”, siempre que no se base en pactos individuales en menoscabo de la negociación colectiva.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio los cargos de Libre Designación o de confianza política.

Art. 3. *Ámbito territorial*.—Se aplicará al personal que se refiere el artículo anterior, cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio, así como las actividades desarrolladas que precisen desplazamientos de personal laboral por todo el territorio nacional o internacional considerándose a tal efecto el Ayuntamiento como única unidad de trabajo.

Art. 4. *Ámbito temporal*.—La duración del presente convenio será del 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2019, independientemente de la fecha de su firma o publicación, excepto en los temas que se especifican a continuación cuya revisión se efectuará anualmente en el primer trimestre de cada año:

1. Los incrementos retributivos (revisión salarial).
2. La valoración y clasificación de los puestos de trabajo.
3. La jornada y horarios (trabajo en domingos, festivos, nocturnos, etcétera).
4. El fomento del empleo y las jubilaciones, horas extraordinarias, plazas vacantes, suplencias, participación en la Oferta Pública de Empleo.
5. Cuantía y distribución de los fondos adicionales.

El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a su vencimiento. En caso de no haberse producido denuncia, continuará en vigor tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales por períodos sucesivos de un año mientras no exista Convenio Colectivo que lo sustituya.

La denuncia del presente convenio por cualquiera de las partes, prorrogará el mismo hasta la firma del nuevo convenio.

Capítulo 2

Órganos de vigilancia

Art. 5. *Comisión paritaria de interpretación vigilancia y control*.—Para la interpretación y cumplimiento del convenio colectivo se constituirá, en el plazo de un mes desde la firma del presente convenio, una comisión mixta de vigilancia e interpretación.

Esta comisión estará formada por la parte social que representa a los trabajadores y por otra parte representando a la corporación. La composición paritaria tendrá un número no

superior a seis, tres miembros por cada una de las partes antes mencionadas. La presidencia de la comisión la ostentará el Alcalde o persona en quien él delegue, actuando como Secretario un trabajador de la corporación. Cada una de las partes podrá invitar, en virtud de los temas a tratar, a otras personas con carácter de asesores, que en ningún caso tendrán derecho a voto.

Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento de lo pactado en el presente convenio, interpretando las cláusulas del convenio sobre las que surjan discrepancias.
- b) Facultad de conciliación previa conforme a los términos regulados en el Anexo I.
- c) Aquellos que la Ley otorga a la mesa general de negociación en tanto esta no se convoque.
- d) Seguimiento de los planes de salud laboral.
- e) Facultad de anexionar al convenio nuevos acuerdos, si los hubiera.
- f) El estudio y negociación de las bases que regulen la forma de ingreso o promoción en el Ayuntamiento de Orusco de Tajuña.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en las actas de cada reunión, firmadas por ambas partes y dando publicidad de las mismas, considerándose vinculantes y anexionándose al texto del presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de una de las partes, previa comunicación del orden del día, con una antelación mínima de 48 horas, y al menos, en sesión ordinaria, una vez al trimestre.

Previo al planteamiento de conflictos sociales o al ejercicio de acciones jurisdiccionales, se establece como vía de diálogo y entendimiento el arbitraje, según se articula en el Anexo I de este convenio.

Art. 6. Funciones, derechos y obligaciones de los delegados sindicales.—Los delegados sindicales estarán sujetos a lo que dicte la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Serán delegados de personal los representantes legales de los trabajadores.

Los delegados de personal, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general recogidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

- a) Dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores. Las horas necesarias para cubrir esta necesidad se fija en 15 mensuales.
- b) No se incluirán en el cómputo de las horas las actuaciones y reuniones llevadas a cabo a petición del Ayuntamiento.
- c) Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y causa de los mismos.
- d) Consultar el libro de visitas de la Inspección de Trabajo.
- e) Recibir una copia del cuadro horario.
- f) Consultar los modelos TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social.
- g) Conocimiento de las tablas salariales de los trabajadores con inclusión de todos los conceptos.
- h) Recibir un ejemplar de la memoria anual.
- i) Otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo de los empleados municipales.
- j) Utilización de fotocopidora para uso exclusivo de sus funciones como delegado de personal.
- k) Se les facilitará usos de tableros de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloque cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas en la Ley. Dichos tableros se instalarán en lugares visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.
- l) Ser consultado previamente a las modificaciones sustanciales de contratación de los trabajadores.
- m) Las garantías recogidas en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 3

Calendario, jornada y horario

Art. 7. *Calendario de trabajo.*—El calendario laboral incluirá como festivos, además de las fiestas oficiales y locales el 24 y 31 de diciembre.

Los festivos fijados en este convenio se trasladarán al día hábil inmediatamente anterior, en el supuesto de que coincidan con el descanso semanal establecido por los cuadros horarios anuales de los distintos servicios.

La Comisión Paritaria establecerá los calendarios y horarios de los distintos servicios y departamentos que se anexionarán a este Convenio.

Art. 8. *Jornada laboral.*—La jornada laboral será la establecida en por la normativa vigente para el conjunto de empleados públicos, con un descanso de 30 minutos dentro de la jornada laboral.

El personal que presta servicios en la casa de niños, estará a lo señalado en el calendario escolar aprobado por el consejo escolar, en el Plan anual vigente.

Capítulo 4

Vacaciones, permisos, licencias y excedencias

Art. 9. *Vacaciones anuales.*—El período de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días hábiles, no considerándose hábiles, a estos efectos, los sábados. Se disfrutarán preferentemente en el período de junio a septiembre.

Art. 10. *Período de vacaciones.*—Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural. Por causas excepcionales, dicho período podría mantenerse, como máximo hasta 31 de enero del año siguiente.

El período de vacaciones podrá fraccionarse, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en períodos mínimos de siete días naturales consecutivos.

En caso de desacuerdo en las fechas de disfrute se dará preferencia a la antigüedad en el trabajo, siendo aplicado este criterio y rotatorio en años sucesivos.

La enfermedad debidamente acreditada mediante parte facultativo oficial, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional.

La enfermedad sobrevenida durante el período de disfrute de las vacaciones no las interrumpe si es menor a tres días, por tanto, si es superior a tres días podrá disfrutarse a continuación o en otras fechas que se acuerden, desde el primer día de la baja, para ello deberán presentarse los partes de baja y alta en la Seguridad Social.

Art. 11. *Asuntos propios.*—Los días de libre disposición serán los establecidos conforme a la normativa vigente.

Art. 12. *Permisos retribuidos.*—Los trabajadores tendrán derecho a permiso retribuido por las causas y por el tiempo que se indican a continuación en base al artículo 48 del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril) y las modificaciones legales correspondientes:

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- b) Por traslado de domicilio sin cambio de localidad, un día.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.
- f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este

derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la funcionaria 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.

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

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario 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.

- i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento 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.

- j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

- k) Por asuntos particulares, cinco días al año.

- l) Por matrimonio, quince días.

Además de las modificaciones siguientes:

- Se modifica la letra k) por el artículo 28.3 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre. Ref. BOE-A-2014-9467.
- Téngase en cuenta, sobre límites al permiso, lo dispuesto en la disposición adicional 12.
- Se modifica la letra k) por la disposición adicional 4.1 de la Ley Orgánica 9/2013, de 20 de diciembre. Ref. BOE-A-2013-13425.
- Se modifica por el artículo 8.1 del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio. Ref. BOE-A-2012-9364.
- Téngase en cuenta, para su aplicación en el año 2012, la disposición transitoria 1.
- Última actualización publicada el 17/09/2014, en vigor a partir del 18/09/2014.
- Modificación publicada el 21/12/2013, en vigor desde el 22/12/2013.
- Modificación publicada el 14/07/2012, en vigor a partir del 15/07/2012.
- Texto original, publicado el 13/04/2007, en vigor a partir del 13/05/2007.

Art. 13. *Licencias no retribuidas*.—En materia de licencias no retribuidas se estará a lo establecido en la legislación vigente, especialmente en lo señalado en el Real Decreto 16/2013, de 20 de diciembre.

Art. 14. *Licencias y excedencias*.—Se estará a lo dispuesto en las normativas vigentes sobre la materia y en especial a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, así como al Acuerdo 21/2006, para la Conciliación de la Vida Personal y Laboral en la Administración (Plan Concilia).

Capítulo 5

Condiciones económicas

Art. 15. *Retribuciones*.—Serán de aplicación las retribuciones que establezcan los Presupuestos Generales del Estado con carácter anual.

Art. 16. *Pagas extraordinarias*.—Todos los trabajadores municipales tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias completas, cuya cuantía será igual al 100 por 100 sobre el conjunto de las retribuciones mensuales, excepto las gratificaciones por servicios extraordinarios.

Art. 17. *Antigüedad*.—La cuantía de la antigüedad estará estructurada en trienios devengándose mensualmente.

La cantidad que corresponda a los trabajadores a tiempo parcial será proporcional a la duración de la misma.

A los trabajadores a tiempo parcial se les reconocerá, para este concepto, el tiempo trabajado en este Ayuntamiento cualquiera que hubiera sido su modalidad de contratación.

Art. 18. *Horas extraordinarias*.—Toda actividad realizada fuera de la jornada laboral, tendrá la consideración de horas extraordinarias.

En función del día y el espacio horario en que se produzcan, las horas extraordinarias tendrán tres categorías:

1. Laborales.
2. Festivas o nocturnas.
3. Festivas y nocturnas.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas a voluntad del trabajador por tiempo de descanso en lugar de ser remuneradas económicamente.

De compensarse en tiempo de descanso, las horas extraordinarias cada una de estas a razón de:

- Por cada hora extra en día laborable: Una hora y treinta minutos.
- Por cada hora extra nocturna o festiva: Dos horas.
- Por cada hora extra nocturna y festiva: Dos horas y treinta minutos.

El importe de cada hora extra se obtendrá de aplicar un incremento a la hora ordinaria, para ello:

- Importe hora ordinaria más el incremento de:
 - Hora extra en, día laborable: Hora ordinaria más el 50 por 100.
 - Hora extra nocturna o en día festivo: Hora ordinaria más el 75 por 100.
 - Hora extra nocturna en día festivo: Hora ordinaria más el 100 por 100.

El cobro de las horas extraordinarias se hará efectivo en la nómina del mes siguiente a su realización.

Por la realización fuera del horario o prestación de servicios en fines de semana se percibirán 50 euros por cada concepto con carácter mensual, o proporcionalmente a la efectiva realización de cada concepto.

Art. 19. *Dietas y desplazamientos*.—Si, por necesidades del servicio, los trabajadores municipales hubieran de viajar fuera del término municipal, el Ayuntamiento les abonará los gastos de acuerdo con el baremo de dietas que anualmente se aprueba en la Ley de presupuestos para los funcionarios de la Administración del Estado. El uso del vehículo propio para la realización de cualquier servicio o asistencia en cursos obligatorios, se pagará a 0,25 euros por kilómetro.

El Ayuntamiento de Orusco de Tajuña, realizará las gestiones necesarias para que las percepciones por concepto de dietas sean abonadas, con carácter general, antes de efectuarse el pago.

Capítulo 6

Derechos sociales

Art. 20. *Fondo social*.—Se crea este Fondo Social con el fin de ayudar a los trabajadores fijos de este.

Ayuntamiento cuya cantidad anual será establecida por la Comisión Paritaria. Se contemplarán casos concretos y especiales en los que la Comisión Paritaria decidirá.

Art. 21. *Incapacidad temporal*.—Los trabajadores municipales que se encuentren en situación de IT percibirán la prestación económica establecida para esta contingencia por el Régimen General de la Seguridad Social.

La Comisión Paritaria podrá determinar la percepción, en concepto de mejora a la prestación por incapacidad temporal, de las diferencias que correspondan hasta alcanzar el importe total de sus retribuciones.

Art. 22. *Póliza de responsabilidad civil.*—El Ayuntamiento de Orusco de Tajuña contratará una póliza de responsabilidad civil frente a terceros que cubrirá, conforme lo estipulado en la misma, el pago de las indemnizaciones, resultantes de acciones u omisiones de los empleados públicos municipales cuando estas tengan lugar en el ejercicio de la función municipal de los mismos y no se encuentren sancionados o inhabilitados para la práctica de la misma.

Art. 23. *Reconocimiento médico.*—Anualmente se efectuará un reconocimiento médico, con cargo al Ayuntamiento y a través de la parte de vigilancia de la salud contemplada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a todos los trabajadores municipales incluidos en la misma.

Esta vigilancia de la salud solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Art. 24. *Anticipos reintegrables.*—Con cargo a los presupuestos del Ayuntamiento podrá concederse a los trabajadores municipales en activo anticipos de hasta dos veces y media el salario bruto mensual, sin ningún interés, y a devolver como máximo en un plazo no superior a treinta y seis meses, descontándose mensualmente de la nómina.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo de nómina alguno hasta haber amortizado totalmente el anterior.

Tendrán prioridad para la obtención de un préstamo aquellos trabajadores que no hayan solicitado anteriormente otro préstamo, salvo casos de mayor urgencia y que serán valorados por la Comisión Paritaria.

Se concederán anticipos de hasta una mensualidad de retribuciones liquidas en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha de la solicitud, descontándose de la nómina del mes siguiente a aquel en que se reciba.

Sobre las pagas extraordinarias:

Se concederán anticipos de hasta dos pagas extraordinarias dentro del año presupuestario a descontar en las nóminas de junio y diciembre. Los citados anticipos se harán efectivos en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha de petición. Al personal temporal, con contrato de duración superior a tres meses, se aplicarán, con carácter general los criterios y procedimientos anteriormente señalados para el personal fijo, con las siguientes limitaciones en cuanto a plazos de amortización y cuantías:

Los plazos de amortización no excederán del período de duración de los contratos y las cuantías se ajustarán al importe del salario devengado hasta la fecha de petición.

Art. 25. *Fomento del empleo-Jubilación.*—La Comisión Paritaria podrá establecer un sistema de jubilación anticipada e incentivada para aquel trabajador fijo que reuniendo los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social para jubilarse voluntariamente desee dar por finalizada su actividad profesional, siempre y cuando las normas de referencia lo permitan.

Art. 26. *Indemnizaciones por invalidez o muerte.*—La corporación suscribirá una póliza de accidentes para todo el personal del Ayuntamiento, revalorizando todos los años las indemnizaciones.

Se entregará copia de la póliza a cada trabajador que previamente lo solicite.

Art. 27. *Asistencia letrada.*—El Ayuntamiento proporcionará asistencia letrada a todos los trabajadores municipales que lo necesiten por causa originada en el desempeño de sus funciones.

Capítulo 7

Empleo/acceso, promoción y formación

Art. 28. *Sistema de acceso.*—La selección de personal municipal se hará de acuerdo con la Oferta de Empleo Público aprobada por la Corporación municipal, mediante los sistemas de oposición, concurso o concurso-oposición, en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Art. 29. *Promoción interna.*—La Corporación facilitará, en la medida de sus posibilidades y de acuerdo a su propia organización, la promoción interna del personal laboral fijo, siendo necesario para ello poseer la titulación exigida, reunir los requisitos y superar las pruebas selectivas que para cada caso se establezcan. Las pruebas selectivas correspondientes contemplarán los mecanismos necesarios en cada caso para instrumentar de una forma justa y eficaz el ascenso por promoción interna, estableciéndose la exención de aquellas materias cuyo conocimiento haya quedado suficientemente acreditado para el acceso a la categoría de origen.

Art. 30. *Plantilla.*—El Ayuntamiento elaborará durante la vigencia del presente Convenio un proyecto de Relación de Puestos de Trabajo (RPT), dotándose a tal efecto de un fondo adicional para la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT).

La Corporación estudiará todas las peticiones de jubilación anticipada que se soliciten.

Art. 31. *Formación.*—La Corporación promoverá la realización de cursos y acciones diversas de formación dirigidas a todos los trabajadores municipales.

Los criterios formativos por los que se rige la Corporación son los siguientes:

- a) Formación básica: Cuando por necesidades del puesto de trabajo debidos al reciclaje de conocimientos como consecuencia de cambios o avances normativos o a la innovación tecnológica.
- b) Formación general: Se entenderá por este concepto todas las acciones formativas encaminadas al mejoramiento profesional de los trabajadores de esta Corporación y que no sean imprescindibles para el desempeño efectivo del puesto de trabajo.

La Comisión Paritaria planificará, desarrollará y aprobará todos los cursillos y programas de formación de todas las áreas del Ayuntamiento, las cuales presentarán a la misma sus necesidades formativas, con carácter de obligatorios o no.

El empleado vendrá obligado a la asistencia a cursos de formación profesional específicos organizados por el Ayuntamiento con carácter de obligatoriedad, dentro de su horario de trabajo. De realizarlos fuera del horario de trabajo, el Ayuntamiento compensará en tiempo libre, las horas realizadas fuera de la jornada.

En el caso de que el trabajador quisiera actualizar o perfeccionar sus conocimientos en temas relacionados con el trabajo que desempeña, tendrá derecho a un mínimo de siete días al año retribuidos, para desarrollar dicha actividad. El Ayuntamiento autorizará las fechas solicitadas.

Cuando los cursos sean de carácter obligatorio, el trabajador tendrá derecho a la percepción de unos gastos mínimos (matrícula, desplazamientos, dietas o media dieta etcétera) previa justificación de los mismos con cargo a los fondos de formación.

La Comisión Paritaria aprobará otros gastos. El trabajador estará obligado a justificar debidamente tanto la asistencia como los gastos producidos.

El Ayuntamiento potenciará los reciclajes colectivos de los diferentes servicios, con el fin de contribuir a mejorar la calidad de las funciones que se desarrollen en los mismos.

Cuando el trabajador quiera realizar estudios directamente relacionados con su carrera profesional tendrá derecho a:

- a) Permiso para asistir a los exámenes y demás pruebas sin merma de los haberes y por el tiempo indispensable para la realización de los mismos.
- b) División de las vacaciones anuales en caso de necesidad, para la realización de exámenes y pruebas de aptitud de carácter oficial.
- e) La Comisión de Formación estudiará el admitir reducciones de la jornada y modificaciones de las mismas.

Para dicha formación la Corporación destinará una partida presupuestaria anual.

Capítulo 8

Régimen disciplinario

Art. 32. *Faltas.*—Las faltas cometidas por los trabajadores podrán ser muy graves, graves y leves.

Faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la Función Pública.

- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c) El abandono del servicio.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por la Ley o clasificados como tales.
- f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho a huelga.
- k) La participación en huelgas a los que la tengan expresamente prohibida por ley.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios esenciales en caso de huelga.
- m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

Faltas graves:

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

A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

Faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- e) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.

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

Art. 33. *Prescripción de faltas*.—Las faltas leves prescribirán a los diez días hábiles, las graves a los veinte y las muy graves a los dos meses, a partir de la fecha en que el Ayuntamiento tuviera conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, excepto aquellas que estuvieran en suspensión provisional.

Art. 34. *Prescripción de sanciones*.—Las sanciones prescribirán a todos los efectos, sin ser tenidas en cuenta en el expediente personal, a partir de la fecha de término de su cumplimiento, en los siguientes plazos:

- Las sanciones por falta leve a los tres meses.
- Las sanciones por falta grave a los seis meses.
- Las sanciones por falta muy grave al año.

Art. 35. *Sanciones*.

- Por faltas leves: Apercibimiento o amonestación por escrito.
- Por faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
 - b) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas de ascenso por un período de hasta 1 año.
- Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - b) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas de ascenso por un período de hasta tres años.
 - e) Separación definitiva del servicio o despido.

Capítulo 9

Derechos sindicales

Art. 36. *Asambleas*.—La convocatoria de Asambleas, bien sean en horario de trabajo o fuera del mismo correrá a cargo de los Delegados de Personal, el 33 por 100 de la Plantilla y las Secciones Sindicales legalmente constituidas, tomándose como tiempo mínimo para solicitarlas 48 horas, 24 horas en caso de urgente necesidad, habiendo de presentar obligatoriamente respuesta el Ayuntamiento en este período.

Para la convocatoria en horas de trabajo, se dispondrá de 12 horas anuales. No podrán realizarse más de tres asambleas mensuales en horas de trabajo, salvo en períodos de negociación Acuerdo-Convenio.

Los convocantes serán los responsables de cuantos desperfectos se causen y habrán de garantizar el orden en las asambleas. La Comisión Paritaria fijará los servicios mínimos.

El ayuntamiento facilitará y autorizará la Asamblea en los locales municipales.

Art. 37. *Secciones Sindicales*.—Los afiliados a un Sindicato legalmente reconocido que trabajen en la empresa pueden constituir la correspondiente Sección Sindical, conforme a las normas de dicho Sindicato.

Cada Sección Sindical, de acuerdo con sus Estatutos, designará un Delegado Sindical que tendrá los siguientes derechos y garantías:

El mismo crédito horario señalado en el presente Acuerdo-Convenio para los Delegados de Personal.

A representar a los afiliados a la Sección Sindical en todas las gestiones necesarias ante la Corporación con el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato en particular.

A ser informados y oídos por el Ayuntamiento con carácter previo acerca de despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo o individual, o del Centro de Trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los trabajadores.

La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.

Tendrán acceso y recibirán la misma información y documentación que el Ayuntamiento deba poner a disposición de los Delegados de Personal, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, y a este Acuerdo, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.

Capítulo 10

Salud laboral

Art. 38. *Comité de Seguridad y Salud.*—Con el fin de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores del Ayuntamiento de Orusco de Tajuña, y dada la magnitud del mismo, las funciones que pudieran corresponder legalmente al Comité de Seguridad y Salud, serán asumidas por los delegados de personal.

Tendrá como función fundamental velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como todos los acuerdos y disposiciones legales en la materia.

Art. 39. *Vestuario laboral.*—El Ayuntamiento de Orusco de Tajuña facilitará el vestuario laboral homologado al personal, quién estará obligado a utilizarlo durante la jornada.

Por la Comisión Paritaria se establecerán los criterios generales sobre variedad y cantidad del vestuario laboral, recogiendo las necesidades y peculiaridades propias de los diferentes colectivos de trabajadores.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—La Corporación, así como los responsables de otros organismos municipales, si los hubiere, se comprometen a no utilizar la fórmula de indemnización sustitutoria en el supuesto de despido que haya sido declarado improcedente por los Tribunales competentes, salvo decisión en contrario del trabajador, se establece un plazo de cinco días para que el trabajador opte.

Segunda.—En el marco de las actividades sociales desarrolladas por el Ayuntamiento de Orusco de Tajuña y encuadradas dentro de la política social del mismo, se posibilitarán cauces de diálogo tendentes al desarrollo de acciones y propuestas de carácter social encaminadas a mejorar las necesidades del personal laboral que desarrolle su actividad profesional en este Ayuntamiento.

Tercera.—Las partes firmantes de este Convenio se adherirán al Acuerdo Marco Regional (AMR) firmado entre la Federación Madrileña de Municipios (FMM) y los Sindicatos más representativos, que actuará como norma supletoria del presente, sin perjuicio de las mejoras pactadas.

ANEXO I

**CLÁUSULA DE GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO,
ARBITRAJE Y PAZ SOCIAL**

La Corporación y los Sindicatos expresan su compromiso de intentar llegar a acuerdos en defensa de los intereses de los ciudadanos y empleados municipales mediante las vías de diálogo pacífico y constructivo. Para ello se establecen los siguientes mecanismos de diálogo y arbitraje:

1. Las discrepancias sobre la interpretación de este convenio debido a circunstancias sobrevenidas se estudiarán en primer término en la comisión de seguimiento del convenio, que agotará todas las vías posibles de acuerdo.

2. Si en un plazo razonable, nunca superior a dos meses, no se alcanzara ningún compromiso en la comisión de seguimiento del Convenio, esta, por acuerdo unánime de sus componentes y como paso previo y obligado al ejercicio de la acción jurisdiccional, podrá recurrir al arbitraje en los términos establecidos en el punto siguiente, respecto a las siguientes materias: Toda controversia sobre aplicación e interpretación del convenio u otro pacto o acuerdo colectivo y los conflictos que puedan dar lugar a la convocatoria de huelga.

3. El arbitraje mencionado en el párrafo anterior será realizado por un órgano compuesto por dos miembros. El nombramiento de cada uno de ellos, así como el abono de los correspondientes gastos, corresponderá a cada una de las partes. Dichos árbitros se elegirán entre expertos en materias de derecho laboral y administrativo. Para ser efectivo el nombramiento debe ser aceptado por la otra parte, en un plazo máximo de quince días. Los árbitros dispondrán para emitir su arbitraje de un plazo máximo de veinte días naturales, salvo que estos solicitaren uno mayor. En todo proceso de arbitraje la Corporación y los sindicatos representativos en ella se remiten a lo contenido en la legislación vigente sobre arbitraje y mediación.

4. La Corporación y los Sindicatos expresan su compromiso de respetar escrupulosamente el proceso de arbitraje, absteniéndose de realizar acción alguna que pueda suponer entorpecimiento o presión externa de la tarea de los árbitros.

(03/22.810/15)

