

## CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE MIRAFLORES DE LA SIERRA

### Convenio regulador de las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Miraflores de la Sierra y de todos sus organismos autónomos y patronatos para el personal laboral 2006-2007

#### PREÁMBULO

En el marco del diálogo social, el Ayuntamiento de Miraflores de la Sierra, los delegados de personal y las secciones sindicales de la UGT y CSIF, como organizaciones sindicales más representativas en dicho Ayuntamiento, han convenido en la necesidad de proceder a la negociación de un convenio colectivo para el período 2006-2007 que recoja y regule los objetivos que ambas partes pretenden conseguir en el marco de un mejor funcionamiento de la Administración Pública Local de Miraflores de la Sierra y de la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

El objetivo prioritario es la mejora de los servicios que presta la Administración a los ciudadanos, adaptándose la Administración Local de Miraflores a las demandas sociales, racionalizando la estructura de la plantilla, el perfil de los empleados y las condiciones de la prestación de los servicios.

En definitiva, es preciso que la Administración Local identifique su acción en el proceso de modernización y de mejora de la calidad. Alcanzar esto solo puede conseguirse si se actúa motivando adecuadamente a los empleados que sirven a la organización.

El Ayuntamiento, los empleados públicos y sus representantes están firmemente decididos a que se articulen nuevos instrumentos que hagan que el ciudadano vea satisfechas sus necesidades con el nivel más alto posible de calidad, celeridad y eficacia. Así, este acuerdo contempla importantes novedades y medidas dirigidas a aumentar la eficacia en la prestación de los servicios, a mejorar la calidad de vida en el trabajo y favorecer la conciliación de la vida familiar, a impulsar la profesionalización y cualificación de los empleados públicos y a favorecer la estabilidad en el empleo público.

Impulsar la modernización y la mejora de la calidad de los servicios públicos que se presta a los ciudadanos se logra con la implicación de los propios empleados públicos, y por ello es fundamental el diálogo con las organizaciones sindicales como interlocutores y partícipes activos en la mejora de la Administración.

#### Capítulo 1

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional*.—Este convenio colectivo regula las condiciones de trabajo para el personal laboral en el Ayuntamiento de Miraflores de la Sierra, y de todos sus organismos autónomos, empresas, institutos y patronatos. Las referencias en el presente convenio colectivo, tanto a los trabajadores municipales como a la Corporación se hace extensiva a todos sus organismos autónomos, empresas, institutos y patronatos.

Art. 2. *Ámbito personal*.—Será de aplicación al personal laboral, independientemente de su modalidad de contrato, que presta sus servicios al Ayuntamiento de Miraflores de la Sierra y de todos sus organismos autónomos, empresas, institutos y patronatos, incluyendo igualmente a los trabajadores contratados por el Ayuntamiento en el seno de convenios que este suscriba con el INEM u otros organismos, o similares tipos de contratación que pudieran surgir en el futuro, con especial referencia a los contratos de inserción social, se les garantiza la aplicación del presente convenio en todos sus términos (salariales, sociales, etcétera).

Quedan excluidos de este ámbito de aplicación los cargos de libre designación o confianza política.

El presente ámbito personal ha de entenderse conforme a las prescripciones establecidas en el artículo 1.

Art. 3. *Ámbito 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 que lo atiendan, considerándose a tal efecto el Ayuntamiento como una única unidad de trabajo.

Art. 4. *Ámbito de aplicación temporal*.—La duración del presente convenio colectivo será de 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2007.

Anualmente se negociarán:

- La cuantía y distribución de los fondos adicionales.
- La valoración y clasificación de los puestos de trabajo.
- La jornada y horarios.
- Las prestaciones sociales.
- El fomento de empleo, horas extraordinarias, vacantes y la OEP.
- Las jubilaciones.
- Los planes de formación y su correspondiente dotación económica.
- Cualquier otra mejora que tenga la Administración del Estado.
- La que sean de aplicación por la legislación de la Comunidad Autónoma.
- La ejecución y seguimiento de los planes de pensiones.

Art. 5. *Cláusula de garantía "ad personam"*.—Se respetarán las situaciones personales que excedan de las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de sucesivos convenios.

Art. 6. *Condición más beneficiosa*.—Las mejoras establecidas en otras disposiciones, cualquiera que sea su rango, serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa para los empleados públicos de esta Corporación.

Art. 7. *Irrenunciabilidad*.—Se tendrá por nula y por no hecha la renuncia por parte de los empleados públicos de cualesquiera de los beneficios establecidos en el convenio, sin perjuicio de aquellos que lo sean a instancia de parte de forma individual; asimismo, se tachará de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera acuerdo, resolución o cláusula que impliquen condiciones menos beneficiosas.

Art. 8. *Criterio de interpretación*.—Las condiciones establecidas forman un todo orgánico indivisible, y para su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 9. *Arbitraje*.—Se establece como vía de diálogo y entendimiento el arbitraje, previo al planteamiento de conflictos sociales o al ejercicio de acciones jurisdiccionales, según se articula en el Anexo I de este convenio colectivo.

Art. 10. *Duración del convenio*.—Cualquiera de las partes firmantes de este convenio podrá denunciarlo, por escrito, para su revisión.

En caso de denuncia y hasta la aplicación de un nuevo convenio colectivo, continuará en vigor el presente.

Si ninguna de las partes hiciera uso de la facultad de revisar el convenio, este se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales, incluidas tanto las cláusulas normativas como las obligacionales, pudiendo denunciarse durante el último trimestre de cada prórroga.

No obstante, será de aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro convenio colectivo que lo sustituya.

Art. 11. *Comisión de seguimiento*.—Dentro del plazo de quince días desde la entrada en vigor del presente convenio, se constituirá una comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo que entenderá de todas las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo.

Dicha comisión estará formada por un mínimo de dos representantes por cada organización sindical firmante del convenio colectivo. Cada una de las partes podrá invitar, en virtud del mayor conocimiento de los temas de que se trate, a otras personas con carácter de asesores. En representación de la Corporación, tantos vocales como sea necesario para mantener el carácter paritario, actuando como Secretario un trabajador de la Corporación.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes. Dicha reunión se celebrará obligatoriamente dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su petición. Ambas partes podrán hacer públicas sus propuestas relacionadas con temas de trabajo y funcionamiento de la comisión.

Tanto los órganos de la Corporación como todos los trabajadores están obligados a cooperar con los miembros de la comisión.

Para el mejor desempeño de sus funciones, los miembros de la comisión podrán dirigirse o personarse en cualquier centro o dependencia, investigar y comprobar los datos, proceder al estudio de expedientes y fondos documentales, así como solicitar información tanto oral como escrita que en ningún caso podrá serles denegada, siempre que no contravenga la Ley de Protección de Datos.

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

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

1. Interpretación vinculante de la totalidad del articulado, disposiciones y Anexos del texto del convenio colectivo en su aplicación práctica.

2. Resolución definitiva y vinculante para las partes signatarias de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión.

3. La facultad de anexionar al convenio nuevos acuerdos si los hubiera.

4. Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado.

5. Realización de informes acerca del grado de aplicación del convenio, de las dificultades encontradas y elaboración de propuestas para la superación de las mismas.

6. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio, así como cualquier otra que pueda serle atribuida al amparo de las disposiciones que en el futuro se promulguen.

Se procederá a la elaboración del Reglamento de la comisión de seguimiento, en el marco de dicha comisión, en el que quedará regulado, al menos, lo relacionado con su estructura orgánica.

## Capítulo 2

### Tiempo de trabajo

Art. 12. *Calendario laboral*.—El calendario laboral será el que determine la Comunidad de Madrid.

Todo el personal laboral dispondrá de ocho días laborales de libre disposición, pudiéndolos disfrutar de forma continuada o partida a conveniencia del trabajador, siempre antes del 30 de enero del siguiente año, pudiéndose añadir dos de ellos a las vacaciones.

Art. 13. *Jornada laboral*.—Durante la vigencia del presente convenio, se mantendrá la jornada laboral actual de treinta y cinco horas semanales.

Durante la semana de las fiestas patronales del mes de agosto, se reducirá en una hora la jornada efectiva de trabajo y los servicios que lo permitan permanecerán cerrados.

Las jornadas especiales que superen el cómputo y realización, serán negociadas en la comisión paritaria para adaptarlas a lo anteriormente acordado, teniendo en cuenta la eliminación de las mismas y la creación de empleo. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

Los trabajadores en el horario de entrada dispondrán de un margen de diez minutos recuperables, siempre que no vaya en detrimento del servicio.

Se establece un período equivalente a dos días hábiles, con carácter general, para compensar los desfases horarios residuales que se producen de forma habitual y que no pueden ser computables como trabajos fuera de la jornada habitual, por causa de su pequeña duración. Dicha compensación no es compatible con el cobro de compensación económica alguna.

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran inhábiles, incorporándose dos días de permiso por asuntos propios cuando coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

La comisión paritaria estudiará las jornadas especiales, turnos de trabajo, trabajo en festivos, etcétera, y las compensaciones a los trabajadores que realicen las mencionadas jornadas.

Art. 14. *Horarios*.—El horario de trabajo para cada servicio se fijará por la comisión paritaria y se anejará al presente convenio.

Durante la jornada, los trabajadores tendrán derecho a una pausa diaria máxima de treinta minutos, que será computada como tiempo efectivo de trabajo.

En tanto no se implante un sistema mecanizado de control horario, la comprobación de asistencia, puntualidad y permanencia de los trabajadores municipales se llevará a cabo de la forma actualmente establecida. El incumplimiento del horario dará lugar a las responsabilidades pertinentes.

Art. 15. *Descanso semanal*.—En general, el descanso semanal consistirá en dos días ininterrumpidos, que coincidirán en sábado y domingo, salvo en los casos que por necesidades del servicio no sea posible. Al personal que trabaje en días festivos le corresponderá una compensación de un día y medio por festivo trabajado.

Art. 16. *Partes de trabajo*.—Todos los empleados municipales cumplimentarán obligatoriamente los partes diarios de trabajo.

Art. 17. *Tarjetas de identificación*.—Todo trabajador municipal, durante la jornada laboral, irá provisto de la tarjeta de identificación personal, que deberá portar en lugar visible. La Administración municipal proveerá de la referida tarjeta a los trabajadores municipales.

A los trabajadores municipales que desempeñen funciones de inspección o similares de forma que tengan que acreditar esta condición, se les dotará de un carné especial identificativo, siendo devuelto cuando cesen en el ejercicio de tales funciones.

## Capítulo 3

### Vacaciones, permisos y situaciones administrativas

Art. 18. *Vacaciones*:

— El período de vacaciones anuales retribuidas (cuyo disfrute será obligatorio y no compensable económicamente), se estipula en treinta días naturales, o en su caso, en la proporción que corresponda cuando no se prestase servicio el año completo, computándose como mes completo las fracciones inferiores.

— Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, pudiendo dividirse en dos períodos, a iniciativa del trabajador.

— Podrán ser fijadas fuera de aquel período por iniciativa y voluntad del trabajador municipal, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

— Cuando exclusivamente por razones del servicio, no puedan disfrutarse en los meses citados, se primará al trabajador con un mínimo de siete días naturales más de vacaciones.

— Las vacaciones que se disfruten entre los meses de enero a mayo se verán incrementadas de la siguiente forma:

1. Si se disfruta una quincena se le añadirá dos días más.
2. Si se disfruta del mes entero se añadirán cuatro días más.

— La empresa junto con los representantes sindicales, podrá proponer al trabajador el disfrute la totalidad de sus vacaciones, si este aceptara el período indicado, será gratificado con cinco días que obligatoriamente serán los siguientes al fin de sus vacaciones.

Art. 19. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro se tendrá derecho al incremento del período vacacional en los siguientes términos:

Años de servicio	Días
15	1
20	2
25	3
30 o más años	4

En el 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, dentro del año natural o el primer trimestre del año siguiente.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador padeciese una situación de incapacidad temporal, dictaminada por la Seguridad Social, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiera durado esta situación, con excepción de los cuatro primeros días.

Será condición inexcusable, la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que esta se produzca, o justificante expedido por el médico de la Seguridad Social.

El trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista al finalizar sus vacaciones, de no continuar en situación de incapacidad temporal.

Los días que hubiera durado la incapacidad temporal, descontados los cuatro primeros, se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezca el Ayuntamiento y el trabajador.

Art. 20. El salario a percibir durante las vacaciones será el correspondiente a toda la retribución mensual que esté percibiendo el trabajador, según su categoría.

Art. 21. Las vacaciones serán fijadas por turnos rotativos entre los trabajadores, afectados a los servicios municipales.

Los trabajadores adscritos a centros de trabajo que cierren dentro del período vacacional, estarán obligados a disfrutar necesariamente sus vacaciones en esas fechas.

Cada Servicio remitirá, antes del 28 de febrero, el plan anual de vacaciones y servicios al Departamento de Gestión de Personal para su control.

Asimismo, se comunicarán todas las modificaciones que se efectúen en dichos planes anuales de vacaciones.

Art. 22. *Permisos y situaciones administrativas.*—En materia de permisos y situaciones administrativas, se estará a lo regulado por la legislación vigente aplicable en cada momento y a lo que se dispone en los artículos siguientes:

- Por matrimonio o pareja de hecho del trabajador, se concederá un permiso de quince días naturales, de celebrarse este fuera del municipio habitual del trabajador podrá disfrutar hasta dos días más.
- Los trabajadores tendrán derecho a un puente anual. El disfrute del puente establecido podrá hacerse efectivo en puente propiamente dicho o en cualquier otro día, según las necesidades del servicio y de acuerdo entre las partes, (los puentes estarán compuestos de cinco días incluyendo los festivos).
- Se garantiza a todos los trabajadores municipales, además de los dos días de descanso semanal (sábado y domingo, como norma general), los catorce días de libranza por los festivos determinados por el calendario laboral, a que hace referencia el artículo 12 de este texto, salvo a aquellos colectivos que en su jornada especial lo tuvieran ya garantizado.
- Por matrimonio o registro de pareja de hecho de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día en Madrid o provincia y tres días naturales en cualquier otro lugar, uno de los cuales deberá coincidir con la fecha de celebración del matrimonio.
- Por fallecimiento o enfermedad muy grave de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles en Madrid o provincia, cinco días hábiles si es en otro lugar, y ocho días hábiles si es fuera de la península. Los días indicados se reducen en uno, en cada uno de los casos cuando el familiar o familiares sean sobrinos y tíos.
- Por nacimiento de un hijo: Diez días (Plan Concilia).
- Por asistencia a cursos y congresos relacionados con la promoción y formación profesionales del trabajador, hasta un máximo de diez días al año. Este permiso es independiente de la coincidencia o no del curso y la jornada laboral. La denegación de la asistencia a los cursos cuando las circunstancias del centro de trabajo o unidad administrativa hagan imprescindible la presencia del trabajador, requerirán un informe motivado que justifique la denegación, este será remitido al interesado para su posterior estudio en la comisión de seguimiento. Este permiso es independiente del permiso para concurrir a exámenes relacionados con estudios oficiales o convocados por organismos públicos, establecido en el apartado 6 de este artículo. Cuando la asistencia a los mismos no requiera la ausencia durante toda la jornada, el cómputo de los diez días se podrá contabilizar en horas, a instancia del trabajador y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- Para asistencia a congresos sindicales. Un máximo de ocho días al año.
- Por trámites previos por razón de matrimonio, pareja de hecho, divorcio, separación y traslado o cambio de residencia habitual, dos días.
- Por exámenes relacionados con estudios oficiales, convocados por organismos públicos, el día de celebración del examen.
- Por motivos particulares justificados, hasta tres días al año.
- Por deberes públicos o personales de carácter inexcusable, ordenados por la autoridad competente, el tiempo legal indispensable.

De conformidad con los artículos 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos, nietos y hermanos del trabajador; en línea recta ascendente a padres y abuelos y en colateral a hermanos.

El parentesco por afinidad hasta el segundo grado, comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos, nietos y hermanos del trabajador, y a los padres, abuelos y hermanos del cónyuge.

Se entiende por convivencia de hecho, las que se justifiquen con certificado de convivencia y alta en la declaración de situación familiar que se acredite ante el Ayuntamiento.

Art. 23. La petición de los mencionados permisos deberá realizarse con una antelación mínima de setenta y dos horas, salvo en casos de urgencia o imprevistos. Su denegación, que será motivada, deberá comunicarse al solicitante con veinticuatro horas de antelación a la fecha del permiso. En caso contrario se entenderá concedido.

Los trabajadores municipales de los turnos de veinticuatro horas y los de noche tendrán derecho al mismo permiso, bien el día o la jornada anterior o posterior al hecho que lo motive.

Art. 24. Por otros motivos distintos a los anteriormente señalados, los permisos se solicitarán a la Alcaldía-Presidencia, que resolverá en cada caso concreto.

Art. 25. *Permisos no retribuidos.*—Los permisos por asuntos propios no retribuidos, que no alteran el cómputo a efectos de antigüedad, se concederán por un mínimo de un día y un máximo de un año de duración.

Estas licencias podrán fraccionarse hasta un máximo de dos veces en el transcurso de dos años, siempre que la ausencia del trabajador no cause grave detrimento en el rendimiento efectivo del Servicio, salvo que sea con carácter urgente, debidamente justificado. En caso de que dicho permiso vaya a serle denegado, esta denegación deberá ser motivada y se informará a la comisión de seguimiento que deberá resolver antes de la resolución definitiva.

Art. 26. La solicitud de los permisos no retribuidos previstos en el artículo anterior y en el artículo 46 deberá realizarse con una antelación mínima de treinta días naturales, salvo en los casos de urgencia debidamente justificados. En caso de que dicho permiso sea denegado por los motivos enumerados en el presente artículo la Concejalía de Personal deberá realizar la correspondiente notificación motivada al interesado en el plazo máximo de siete días desde la petición, la omisión de dicha comunicación en tiempo y forma se entenderá como aceptada la petición por parte de la Concejalía de Personal.

Art. 27. *Situaciones administrativas.*—Las excedencias y demás situaciones administrativas de los trabajadores se rigen por la normativa vigente aplicable.

Para la concesión de una excedencia, no deberá tener pendiente el solicitante, cantidad alguna en concepto de anticipo reintegrable, salvo cancelación, ni estar sometido a expediente disciplinario.

Art. 28. *Voluntaria.*—Todo trabajador vinculado al presente convenio y con una antigüedad mínima de dos años, tendrá derecho a excedencia, que se solicitará con treinta días naturales de antelación y no podrá ser inferior en su duración a doce meses ni superior a diez años.

El trabajador deberá solicitar su reingreso o renovación, al menos, con treinta días de antelación al término del plazo solicitado.

El trabajador que solicite el reingreso dentro del límite señalado, tendrá derecho, a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría.

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 a su categoría corresponde. En el caso de no existir vacantes se le comunicará por escrito.

El trabajador que haya disfrutado de una excedencia voluntaria no podrá solicitar otra hasta transcurridos dos años desde el final de la anterior excedencia.

En caso de que vaya a ser denegada, antes de la resolución definitiva se dará audiencia al interesado.

Art. 29. Esta excedencia dará derecho a la reserva del puesto de trabajo. El trabajador con al menos un año de antigüedad en el Ayuntamiento tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a



un año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:

- Necesidad de atender al cónyuge o familiares, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incapacitados por enfermedad grave o disminución física o psíquica.
- Necesidad de tratamiento médico por razones de rehabilitación o recuperación no comprendidas en una situación de incapacidad temporal reconocida por el Régimen General de la Seguridad Social.
- Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en el Ayuntamiento, así como con su proyección profesional en el mismo. Para este supuesto el trabajador deberá tener, al menos, una antigüedad de dos años en el Ayuntamiento y no podrá volver a ser solicitada por el trabajador hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

Art. 30. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*—El Ayuntamiento de Miraflores y las secciones sindicales firmantes de este convenio declaran que consideran prioritario en la sociedad actual, con la incorporación de la mujer al trabajo, que las entidades públicas faciliten a las trabajadoras y trabajadores la posibilidad de conciliar sus obligaciones laborales con el cuidado de los hijos y familiares con discapacidad o de edad avanzada, por lo que acuerdan acogerse en todos sus puntos al Plan Integral para la Conciliación de la Vida Personal y Laboral en la Administración (Plan Concilia) publicado en el “Boletín Oficial del Estado” con fecha 28 de noviembre de 2002.

Art. 31. *Permisos por maternidad.*—La mujer trabajadora municipal tendrá derecho a un permiso por alumbramiento y gestación de ciento diecinueve días naturales de duración:

- En caso de modificarse la duración de este permiso por la normativa estatal, podrá seguir disfrutando por este concepto siete días más de lo establecido en la misma.
- En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de 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 podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple. Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen. 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.
- En el supuesto de parto de hijos prematuros que deban permanecer ingresados por motivos de salud, transcurridas las seis semanas inmediatamente posteriores al período de descanso obligatorio para la madre, se podrá optar por continuar con el período de descanso reglamentario con cargo a la Seguridad Social o suspenderlo hasta el alta hospitalaria del hijo, siempre y cuando las disposiciones legales lo permitan.
- Si la normativa no posibilitase el ejercicio de esta opción y a la fecha del alta hospitalaria del hijo se hubiese agotado el

permiso con cargo a la Seguridad Social, el Ayuntamiento concederá una semana adicional de permiso retribuido. En este supuesto, las dos semanas de permiso con cargo a la Corporación se disfrutarán a partir de la fecha de alta hospitalaria del niño.

- Las trabajadoras municipales embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, con derecho a remuneración, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- Con el fin de coadyuvar a la conciliación de la vida familiar y laboral se establece una licencia de diez días de duración que podrá disfrutar el padre en caso de nacimiento, acogida o adopción de un hijo.
- La trabajadora municipal con hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de media hora.

Art. 32. *Reducción de jornada.*—El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona enferma, incapacitada, etcétera, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo con la reducción proporcional de haberes, entre al menos una hora diaria y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Este derecho sólo podrá ser ejercido previa justificación documentada, y por uno de los cónyuges, caso de que ambos sean trabajadores municipales.

Los trabajadores municipales a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos trabajadores municipales que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 33. *Excedencias por cuidado de familiares.*—Los trabajadores municipales 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 un año, los trabajadores municipales para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, 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 trabajadores. En caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración 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 trabajadores municipales tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a puesto de igual retribución.

Art. 34. *Licencias sin sueldo.*—Los empleados municipales con una antigüedad mínima de un año podrán solicitar, previa justificación, una licencia sin sueldo por un máximo de seis meses. El trabajador solicitará la licencia, al menos con una antelación de quince días, antes del disfrute de la misma.

La Corporación informará al trabajador, motivadamente, sobre las razones de la denegación en su caso.

## Capítulo 4

### Condiciones económicas

Art. 35. *Retribuciones básicas mensuales.*—La cuantía de las retribuciones básicas (sueldo y trienios) será la que se fije en las tablas salariales para el personal laboral municipal.

La antigüedad se vincula en su cuantía, a lo recogido en la LGPE para los distintos años de vigencia del convenio.

Se establecen para el año 2006 y 2007 una dotación de fondos adicionales destinados a la mejora y modernización del servicio municipal. Dichos fondos serán distribuidos por la mesa correspondiente.

Art. 36. *Complementos*.—Serán revisados en comisión paritaria, anualmente, en función de las características singulares de los distintos puestos de trabajo. Su importe, se anexionará a las tablas salariales:

- a) Complemento personal.
- b) Complemento de puesto de trabajo.
- c) Complemento de productividad.

Art. 37. *Trabajo en domingo y festivo*.—En la comisión paritaria se negociarán los trabajos realizados en domingos y festivos.

Art. 38. *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 todas las retribuciones mensuales. Estas pagas serán abonadas en la nómina del mes de junio y noviembre, excepto las gratificaciones por servicios extraordinarios (horas extras), que se abonarán en el mes de su realización.

Art. 39. *Horas extraordinarias*.—Gratificaciones por trabajos realizados fuera de la jornada habitual.

#### Generalidades:

Se establece la supresión de los trabajos realizados fuera de la jornada habitual, realizándose exclusivamente en los casos de absoluta necesidad para el servicio.

En cualquier caso, la realización de trabajos fuera de la jornada habitual tendrá carácter excepcional, y solo se podrán ordenar, siendo su cumplimiento obligatorio, las que sean necesarias por imprevistos, emergencias u otros casos de urgencia, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su número, cuantía o periodicidad, estableciéndose, en último extremo, el tope de ochenta horas anuales por empleado afectado por las citadas necesidades.

El concejal-delegado de Personal informará trimestralmente a las secciones sindicales constituidas, sobre los trabajos realizados fuera de la jornada habitual, especificando las causas, distribución por servicios y relación nominal de los empleados que los hayan realizado.

Se establece la norma general de que los trabajos efectuados fuera de la jornada habitual y que deban realizarse según lo descrito hasta ahora, tendrán una compensación económica según se describe a continuación y en base a la siguiente fórmula de cálculo:

Base de cálculo = salario bruto anual/jornada efectiva anual.

Según este criterio, la compensación económica por las horas trabajadas fuera de la jornada habitual será la siguiente:

- Trabajos realizados en domingos, festivos u horario nocturno: La cantidad correspondiente al 225 por 100 de las horas trabajadas.
- Resto de trabajos realizados: La cantidad correspondiente al 185 por 100 de las horas trabajadas.

Ambos cálculos se harán sobre el valor de las horas ordinarias que resulte de aplicar la fórmula anterior.

En cualquier caso, la Corporación municipal queda obligada a la creación de un puesto de trabajo por cada quinientas horas que acumulen a lo largo de un año los trabajadores de un servicio y categoría profesional determinados, teniendo dicho puesto de trabajo su reflejo en la correspondiente oferta pública de empleo y en los presupuestos del año siguiente.

#### Particularidades:

Los trabajos y/o servicios que el Ayuntamiento deba prestar o realizar con motivo de eventos especiales (fiestas patronales, Reyes, competiciones deportivas) serán estudiados por la comisión, que propondrá el número de empleados y de horas necesarias para cubrir los servicios.

De compensarse en tiempo de descanso la hora extraordinaria se computará de la siguiente forma:

- Hora extraordinaria normal: una hora y treinta minutos de descanso.
- Hora extraordinaria festiva: dos horas y treinta minutos de descanso.

El pago de las horas extraordinarias se realizará siempre a elección del trabajador, optando entre tiempo libre o su cobro económico.

Art. 40. *Indemnización por razón del servicio*.—El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio tiene derecho a ser indemnizado de los gastos que se le ocasionen con motivo de los desplazamientos efectuados por asistencia a cursos, jornadas, seminarios y congresos, cuando sean debidamente autorizados por el concejal responsable, según los casos, y en razón del interés que ello suponga para la Corporación.

Asimismo, tendrán derecho a ser indemnizados de los gastos que les sobrevengan por desplazamientos causados por razón del servicio.

Se comprenden los gastos de viaje, manutención y estancia que se abonarán de conformidad con lo establecido en la normativa estatal sobre indemnizaciones por razón del servicio a los empleados públicos. La Corporación arbitraré los procedimientos necesarios a fin de que el personal perciba en estos casos por adelantado el importe aproximado de los gastos de viaje, manutención y estancia, que se justificarán de acuerdo con la normativa vigente.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio tiene derecho a ser resarcido de los gastos que se le ocasionen en aquellos supuestos en los que por necesidades del servicio hubiera de prolongar su turno de trabajo más allá de su jornada habitual comprenderán los gastos de manutención (comida y/o cena) que sean por causa de la prolongación del turno de trabajo.

El abono de estos gastos se efectuará a instancia del Servicio, articulándose por la Corporación el procedimiento tendente a su justificación y pago.

En todo lo no previsto en este artículo será de aplicación lo dispuesto por la legislación estatal en materia de indemnizaciones por razón del servicio.

Art. 41. *Gastos de desplazamiento*.—En el caso de utilizar vehículo propio, que en todo caso deberá ser autorizado por escrito, se le abonará al trabajador una cantidad de 0,20 euro por kilómetro realizado.

Art. 42. *Dietas*.—Si por necesidades del servicio el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la localidad donde está radicado su centro de trabajo, el Ayuntamiento le abonará los gastos producidos, previamente justificados, de la siguiente manera:

- Comida: hasta un máximo de 20 euros.
- Media dieta: hasta un máximo de 50 euros.
- Dieta completa: hasta un máximo de 100 euros.

Estos importes se podrán revisar al alza si fuera necesario en algún caso puntual.

Las cuantías establecidas serán objeto de actualización mediante acuerdo adoptado por la comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio.

## Capítulo 5

### Prestaciones sociales

Art. 43. *Plan de pensiones*.—La Corporación destinará en cada uno de los ejercicios durante los que se extienda la vigencia de este convenio como aportación al plan de pensiones ya constituido, para el personal incluido en su ámbito de aplicación, una cantidad equivalente a la cantidad que se negocie anualmente o bien el porcentaje que pueda fijarse en ejercicios sucesivos, en el seno de la comisión de control del mismo.

Art. 44. *Jubilaciones anticipadas*.—La Corporación se compromete a cubrir las plazas vacantes causadas por jubilación de los trabajadores. Las plazas que por esta razón quedaran vacantes serán en idéntica categoría profesional. En caso de producirse amortizaciones, además de ser justificadas ante los representantes de los trabajadores deberá crearse otra

La Corporación está obligada a informar puntualmente al comité de empresa o delegados de Personal y a las secciones sindicales de las jubilaciones que se produzcan, su categoría y el plazo para la provisión de vacante, cuando esta proceda.

Se establece un sistema de jubilación anticipada para aquel personal que reuniendo los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social para jubilarse voluntariamente desee dar por finalizada su actividad profesional. El incentivo consistirá en el abono de una cantidad a tanto alzado en función de la edad y una prestación complementaria hasta que el trabajador cumpla los sesenta y

cinco años determinándose conforme se indica en el apartado siguiente, debiendo elegir la opción a) o b):

- a) Los trabajadores que teniendo derecho a pensión de jubilación a partir de los sesenta años, según normas de la Seguridad Social, podrán jubilarse voluntariamente e incentivadamente a partir de dicha edad percibiendo, en el momento de la jubilación, los siguientes premios de incentivación:
  - 60 años: 8.414 euros.
  - 61 años: 7.212 euros.
  - 62 años: 6.010 euros.
  - 63 años: 4.808 euros.
  - 64 años: 3.606 euros.
- b) Cuando el trabajador tenga derecho a pensión de jubilación anticipada a los sesenta y tres años, y optara por ella, el Ayuntamiento abonará la diferencia entre la pensión de jubilación concedida por la Seguridad Social y el 100 por 100 de la pensión que al trabajador le hubiera correspondido a los sesenta y cinco años.

**Art. 45. Mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal.**—En caso de enfermedad laboral, accidente de trabajo, enfermedad común o accidente no laboral y baja por maternidad, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario real y sus complementos desde el primer día de la baja:

- La incapacidad temporal no altera la situación de servicio activo. El trabajador municipal que se encuentre en alguna de dichas situaciones continuará siendo beneficiario de todas las prestaciones sociales contempladas en el actual convenio.
- Las normas anteriores no se aplicarán a los casos de enfermedad derivada de accidentes en acto de servicio, que se regirán por su normativa específica.

**Art. 46. Anticipos reintegrables:**

- Sobre mensualidades: Los empleados municipales tendrán derecho a recibir un préstamo reintegrable por la cuantía equivalente a tres mensualidades reales del salario total, a devolver en un período máximo de dieciocho meses, no pudiendo hacer uso de este derecho hasta haber liquidado el anterior préstamo.
- Sobre pagas extraordinarias: Se concederán anticipos de hasta dos pagas extraordinarias dentro del año presupuestario, a descontar en las nóminas de junio y noviembre.

Los citados anticipos se harán efectivos en el plazo máximo de siete días a partir de la fecha de petición.

La aprobación de los anticipos será facultad de la comisión paritaria debiendo tener una antigüedad mínima de dos años o encontrarse en la situación de fijos.

**Art. 47. Concesión de créditos.**—Asimismo, los representantes del Ayuntamiento negociarán con cajas de ahorros, entidades bancarias u otras entidades financieras la concesión de créditos personales y créditos de vivienda a un tipo bajo de interés para los trabajadores municipales en activo que tengan domiciliada su nómina en dicha entidad.

**Art. 48. Aportación.**—Durante los años de vigencia del presente convenio queda establecida una asignación global de un mínimo de 30.000 euros anuales, revisables, para atender necesidades sociales de los trabajadores municipales.

La Comisión de Acción Social será única y estará integrada por representantes de la Corporación municipal y de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo.

En ella se coordinará la acción social para todo el personal activo del Ayuntamiento.

Ningún miembro de esta comisión podrá participar en la concesión de ayudas, becas, etcétera, cuando estas se hayan solicitado por alguno de ellos.

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

La Comisión de Acción Social se reunirá como mínimo una vez al mes y su funcionamiento lo regulará su propio Reglamento.

En caso de que este fondo no se reparta en su totalidad, la parte sobrante se destinará a los fondos del Plan de Pensiones.

**Art. 49. Becas de estudio.**—Con el fin de promover la formación de los trabajadores y en coordinación con los programas de formación del personal del Ayuntamiento, se establecerán convocatorias de becas de estudio con un fondo a determinar por la Comisión de Formación.

La administración y distribución de este fondo se realizará por la Comisión de Formación, la cual efectuará la correspondiente convocatoria anual y en su distribución, necesariamente, se considerará la importancia de los estudios a realizar y la situación económica del solicitante, siendo la cuantía de la beca proporcional a cada tipo de estudios, sin perjuicio de otros criterios que la comisión estime necesarios.

**Art. 50. Ayudas:**

- En caso de fallecimiento del trabajador municipal, o invalidez permanente, total o absoluta, por causa de accidente laboral, los estudios de los hijos (entre cero y veintisiete años) serán becados con cargo al Ayuntamiento.

Los estudios becados comprenderán desde la escuela infantil hasta los universitarios. En la beca quedarán incluidos los siguientes componentes:

- Ayuda compensatoria.
- Ayuda de transporte.
- Ayuda de comedor.
- Material escolar.
- Tasas de matrícula.

Los interesados deberán solicitar estas ayudas que serán cuantificadas por la comisión de acción social.

- Todo trabajador municipal tendrá un descuento del 50 por 100 en la totalidad de las actividades municipales que se realicen por parte del Ayuntamiento.

**Art. 51. Responsabilidad civil.**—El Ayuntamiento realizará las gestiones necesarias para la suscripción de un seguro de responsabilidad civil por daños que puedan causar los empleados municipales en el ejercicio de sus funciones, garantizando en todo momento la cobertura a todos los trabajadores.

**Art. 52. Asistencia jurídica.**—El Ayuntamiento garantiza la asistencia jurídica a los trabajadores municipales que lo soliciten y la precisaren para todo tipo de conflictos que ocasionen responsabilidad civil o penal derivados de la prestación del servicio, bien a través de sus propios servicios jurídicos, bien a través de servicios jurídicos concertados.

## Capítulo 6

### Prevención de riesgos

**Art. 53. Prevención de riesgos laborales.**—Se desarrollará según lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y la legislación vigente que le sea de aplicación.

## Capítulo 7

### Empleo, movilidad, promoción interna, traslados e ingresos

**Art. 54. Plantilla y categorías.**—División del personal. Por razón de su vinculación contractual con el Ayuntamiento, el personal sujeto a este convenio es el clasificado como laboral. El personal laboral se divide a su vez en:

- Personal fijo: Es el que actualmente ocupa plaza fija en la plantilla del Ayuntamiento, y el que en lo sucesivo se integre mediante el sistema regulado en el presente convenio.
- Personal interino: Es el que se contrata para sustituir a trabajadores fijos durante ausencias que causen derecho a reserva del puesto de trabajo, y los que ocupen una plaza vacante hasta la cobertura definitiva de la misma.
- Personal temporal: Es aquel cuya prestación de servicios no tiene carácter normal y permanente y que se contrata por razones transitorias, circunstanciales y excepcionales.

Cualquiera que sea el sistema de acceso del personal, la retribución para un mismo puesto de trabajo será análoga a la del puesto de trabajo equivalente, sin perjuicio de los complementos de carácter personal que le puedan ser aplicados.



Grupos de clasificación: Se hará la siguiente clasificación del personal laboral acogido a este convenio:

- Grupo A: Trabajadores a los que se les haya requerido titulación universitaria superior, siendo el contenido general de la prestación complejo y especializado.
- Grupo B: Trabajadores a los que se les haya requerido titulación universitaria de grado medio, siendo el contenido general de la prestación complejo y especializado técnicamente.
- Grupo C: Trabajadores a los que se les haya requerido titulación de BUP, Formación Profesional de segundo grado o titulación equivalente, siendo el contenido general de la prestación técnicamente especializado o con responsabilidad sobre el funcionamiento de determinados equipos de trabajo.
- Grupo D: Trabajadores a los que se les haya requerido titulación de Formación Profesional de primer grado, Graduado Escolar o titulación oficial equivalente, así como aquellas otras cuya prestación exija estar en posesión de conocimiento de un oficio técnico o administrativo a nivel elemental.
- Grupo E: Trabajadores no especialmente cualificados, integrado por categorías profesionales para las que no se exige estar en posesión de conocimientos de ningún oficio, nivel de formación profesional o similar.

Art. 55. *Empleo*.—Los puestos de trabajo con carácter estructural ocupado con contrataciones eventuales se podrán transformar en puestos de trabajo de plantilla fija, que serán cubiertos con arreglo a los procedimientos establecidos en la legislación vigente.

La Corporación se compromete a la realización de este proceso de estabilidad de empleo estudiando y, en su caso, llevando a cabo las propuestas de los representantes de los trabajadores, en cuanto a los procedimientos que se deben seguir para realizar la consolidación de los puestos de trabajo de carácter estructural cubiertos con contrataciones eventuales.

La Corporación garantizará la creación en plantilla de los puestos de trabajo necesarios para la prestación de los servicios de carácter permanente. La participación sindical en la confección y desarrollo de la oferta pública de empleo del Ayuntamiento, la movilidad, promoción interna, traslados, ascensos e ingresos, se canalizará a través de la comisión paritaria.

La Corporación municipal, además de lo dispuesto en el artículo 57, informará con carácter previo, a las secciones sindicales y al Comité de Empresa sobre los cambios en las modalidades de prestación de servicios o a las formas de gestión de los mismos, y en los casos de ampliación, nueva creación, desaparición, privatización o transferencia.

La comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio estudiará y se pronunciará 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 (contratación, traslados, promoción interna) en los que sea precisa la constitución de los correspondientes tribunales, estos habrán de contar con un vocal en representación de los trabajadores.

Las vacantes que se produzcan en la plantilla cuya cobertura sea necesaria, se proveerán de acuerdo con los siguientes procedimientos y orden:

- a) Los excedentes voluntarios que soliciten su ingreso.
- b) Por concurso de traslado entre el personal fijo y fijo discontinuo de la misma categoría.
- c) Por promoción interna a través de concurso, concurso-oposición y oposición a determinar en cada caso por la comisión, la cual elaborará un baremo que desarrolle los mecanismos de promoción interna.
- d) Nuevo ingreso.

Art. 56. *Sistemas de selección de personal*.—La comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio será la encargada de informar, con carácter previo a su aprobación, las bases para cada convocatoria.

Las necesidades de recursos humanos que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existente serán objeto de oferta de empleo público, siempre que exista crédito presupuestario y se considere conveniente su cobertura durante el ejercicio. La comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio informará la oferta de empleo público y sus modificaciones, indicán-

dose en ese informe las plazas libres y las que se ofertarán primeramente por promoción interna. Este informe es de carácter preceptivo pero no vinculante.

Traslados: La Corporación podrá, cuando quede vacante un puesto de trabajo, convocar un turno de traslados entre el personal con la misma categoría laboral para cubrirla, especificando el plazo de presentación de solicitudes, el puesto de trabajo a cubrir y los criterios de designación.

Finalizado El plazo de presentación de solicitudes, la comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio propondrá a la Alcaldía, atendiendo a los criterios de designación, a un trabajador para cubrir la vacante.

Promoción interna: La Corporación facilitará la promoción interna consistente en el cambio de categoría a otra que no suponga ascenso a más de un grupo superior. El trabajador deberá para ello poseer la titulación exigida para el ingreso en la categoría superior y superar las pruebas que en cada caso se establezcan.

Nuevo ingreso: Los puestos de trabajo de carácter fijo, que no se hayan cubierto por solicitudes de reingreso, ni estén reservados a ofertarse previamente por promoción interna, y si lo están no hayan sido cubiertos en el oportuno proceso, lo serán por personal de nuevo ingreso a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición.

Contratación de personal temporal: Será de aplicación este procedimiento 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 (IT), dando cuenta a la comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio.
- b) Situaciones de urgencia (existiendo vacante en la plantilla) en puestos de carácter permanente determinados, dando cuenta a la comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio.
- c) Contratos temporales para la realización de actividades no permanentes determinadas, dando cuenta a la comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio.

No amortización de puestos de trabajo: El Ayuntamiento no amortizará (salvo causas justificadas y previa conformidad de la comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio) las plazas que quedasen vacantes por cualquier causa (muerte, jubilación, anticipada o no, incapacidad permanente, baja voluntaria, despido, etcétera) iniciándose en el plazo de un mes el proceso para su cobertura, con carácter temporal, sin perjuicio de su inclusión en la primera oferta de empleo público que se apruebe, en las mismas condiciones anteriores a producirse la vacante.

Permutas: No existiendo causas razonables que lo impidan, se autorizarán las permutas o cambio de trabajo a turnos, entre el personal municipal del mismo nivel y que cumplan los mismos requisitos, con el visto bueno de la Concejalía de Personal y dando cuenta a la comisión paritaria en la siguiente sesión que deba celebrarse.

Art. 57. *Estabilidad en el empleo*.—Para las nuevas contrataciones, se preservará el principio de causalidad, por tanto, a un trabajo de carácter estable le acompañará siempre un contrato de carácter fijo y para los trabajadores habituales de carácter estacional, se utilizará la modalidad de fijo discontinuo.

Respecto a los puestos ya existentes, ocupados con carácter temporal antes de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, que desarrollen puestos de trabajo que debieran tener carácter permanente, el Ayuntamiento se compromete a regularizar su situación mediante la convocatoria de los procesos de selección de personal que resulten más favorables al trabajador que los ocupa.

El Ayuntamiento se compromete, con carácter general, a no modificar la modalidad de gestión de los servicios públicos, salvo que por circunstancias especiales específicas así lo aconsejen en algún caso, dando cuenta a la representación legal de los trabajadores de los motivos que conllevan la toma de decisión. En este supuesto, se garantizará a los trabajadores afectados el mantenimiento de su nivel retributivo, mediante la inclusión en los pliegos correspondien-

tes a las contrataciones, de todas aquellas cláusulas que resulten necesarias.

Asimismo, se garantiza que en el caso de extinción de la personalidad jurídica de la empresa concesionaria/contratista, modificación de la fórmula de gestión, o modificación de la misma el Ayuntamiento se compromete a reubicar a los trabajadores fijos o indefinidos que procedían del Ayuntamiento en el seno del mismo.

Cuando por acuerdo del comité de seguridad e higiene en el trabajo, o por promoción interna, un trabajador haya de ser reclasificado, se garantizará la estabilidad en el nuevo puesto de trabajo, independientemente de que se produzca un cambio de su situación jurídica.

## Capítulo 8

### Formación y reciclaje

Art. 58. *Formación y reciclaje.*—La Corporación fomentará el reciclaje del personal, y promoverá la realización de los cursos y acciones diversas de formación que considere necesarios, dirigidos a todos los trabajadores adscritos a este convenio, siempre que en su realización se respeten al máximo las necesidades del servicio.

La Corporación creará un fondo propio para la formación del personal laboral adscrito a este convenio, que en ningún caso será inferior al 1 por 100 de la masa salarial, destinado prioritariamente al reciclaje profesional. La comisión paritaria realizará, en materia de formación y reciclaje, entre otras las siguientes funciones:

- Evaluación de necesidades formativas.
- Aprobar el gasto generado por este concepto.
- Difusión e información de cursos o actividades programadas.
- Fijar criterios de selección para la asistencia a cursos.
- Establecer para las distintas áreas planes de formación específicos, propios o concertados con otras entidades.

## Capítulo 9

### Faltas y sanciones. Régimen disciplinario

Art. 59. *Régimen disciplinario.*—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## Capítulo 10

### Cláusula de estabilidad

Art. 60. *Cláusula de estabilidad.*—En virtud del principio de igualdad de todos/as los/as trabajadores/as que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Miraflores de la Sierra, y en todos los organismos, institutos y empresas que de él dependen, sea cual fuere su régimen jurídico, el equipo de gobierno municipal, así como los responsables de dichos organismos municipales, se obligan a que, en caso de despido del personal laboral fijo a ellos adscrito, declarado improcedente por la jurisdicción social, la opción entre la readmisión o la indemnización corresponderá, en todo caso, al/la trabajador/a, el/la cual quedará automáticamente readmitido/a tanto si ejerce la opción en este sentido, como si no ejercitase opción alguna.

En el caso de concurrencia de las causas de extinción prevista en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, el Ayuntamiento no hará uso de las medidas extintivas de contratos de trabajo previstas en dichos preceptos y procederá a la recolocación de los trabajadores afectados en otras tareas o servicios, previa negociación con los sindicatos.

## Capítulo 11

### Derechos sindicales

Art. 61. *Comité de empresa y delegados de personal.*—Los delegados de personal, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general recogidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

1. Los delegados de personal dispondrán de tiempo retribuido, para realizar las gestiones necesarias para la defensa de los intereses de los trabajadores. Las horas mensuales se establecen en veinte. No se incluirá en el cómputo de horas, el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Corporación. Se podrá

acumular las horas de uno de los delegados a favor del otro para reuniones sindicales.

2. Los delegados de personal tendrán derecho a ser sustituidos durante sus horas sindicales, mediante previo aviso de veinticuatro horas con carácter ordinario y sin preaviso con carácter de urgencia.

De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho de los delegados de personal a realizar sus actividades sindicales.

3. Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y causas de los mismos, consultar el libro de matrícula y el libro de visitas de inspección de trabajo. Tendrán acceso y visar el cuadro horario, del cual recibirán una copia. A recibir copia de los modelos de cotizaciones a los organismos correspondientes TC1 y TC2. A recibir copia de los presupuestos anuales y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo, afecten a los trabajadores (retribuciones salariales, etcétera).

4. Derecho a utilización de la fotocopidora, multicopista y demás aparatos de reprografía, para uso de administración de los delegados de Personal y secciones sindicales.

5. Se instalarán los tableros de anuncios necesarios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos estimen oportunos, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la ley. Se instalarán en lugares claramente visibles.

6. Sin rebasar el máximo total de horas sindicales establecido en el punto 1 del presente artículo, los delegados de Personal podrán acumular mensualmente las horas sindicales.

7. Será necesaria la consulta previa con los delegados de Personal siempre que se tomen decisiones que modifiquen las condiciones generales establecidas en los diferentes convenios y contratos de trabajos. En el curso de estas negociaciones, los delegados de Personal podrán estar asesorados por los expertos que en cada materia designen.

8. Los delegados de personal tendrán además de las garantías recogidas en el presente convenio, las establecidas en las disposiciones legales vigentes, desde el momento de su elección hasta dos años después del cese en el cargo.

9. Los delegados de personal deben ser informados y oídos en las siguientes materias:

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

Art. 62. *Asambleas.*—La convocatoria de asambleas, bien sea en horario de trabajo o fuera del mismo, correrá a cargo de los delegados de personal; el 33 por 100 de los miembros de la plantilla y las secciones sindicales legalmente establecidas. El plazo mínimo de solicitud será de cuarenta y ocho horas o veinticuatro en caso de urgencia, debiendo presentar respuesta al Ayuntamiento en este período. Se comunicará a la corporación la asistencia de invitados o asesor/es.

Se dispondrán de cuarenta horas anuales para la convocatoria de las mismas en horas de trabajo.

Art. 63. *Secciones sindicales.*—Los afiliados a un sindicato legalmente reconocido que trabajen en el Ayuntamiento de Miraflores de la Sierra, podrán constituir la correspondiente sección sindical, conforme a las normas y estatutos de dicho sindicato.

Cada sección sindical, de acuerdo con sus Estatutos, designará un delegado sindical, que tendrá los siguientes derechos y garantías:

- a) A representar a los afiliados y a la sección sindical en todas las cuestiones necesarias ante la Corporación, y a ser oídos en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados y sindicato en particular.
- b) A ser informados y oídos siempre que se tomen decisiones que modifiquen las condiciones generales establecidas en los diferentes convenios y contratos de trabajos. En el curso de estas negociaciones, los delegados sindicales podrán estar asesorados por los expertos que en cada materia designen.



- c) A ser informados y oídos en materia de despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo o traslados y sobre aquellos proyectos que puedan afectar a los trabajadores. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.
- d) Tendrán acceso y recibirán la misma información que el Ayuntamiento deba poner a disposición de los delegados de personal, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.
- e) A las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente convenio a los delegados de personal.
- f) Los delegados sindicales dispondrán de tiempo retribuido, para realizar las gestiones necesarias para la defensa de los intereses de los trabajadores. Las horas mensuales se establecen las mismas que para los delegados unitarios. No se incluirá en el cómputo de horas, el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Corporación.

Art. 64. *Afiliados*.—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 de 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 las cuotas sindicales del sindicato al que pertenezcan. El Ayuntamiento transferirá las cantidades retenidas a la cuenta corriente que designe cada sindicato, facilitándose a la correspondiente sección sindical, mes a mes, la relación nominal de las retenciones practicadas y fotocopia del impreso de transferencia.
- c) Asistencia a congresos de ámbito superior, previa solicitud y posterior justificación.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Las comisiones de seguimiento, acción social y de formación serán únicas para todo el Ayuntamiento de Miraflores de la Sierra y de todos sus organismos autónomos, empresas, institutos y patronatos, ejerciendo sus funciones coordinadas en el ámbito del personal funcionario y laboral, en la forma que se determina en este convenio colectivo, y que establezcan sus reglamentos.

Segunda.—Asimismo, será único el comité de seguridad y salud para todo el Ayuntamiento de Miraflores de la Sierra y de todos sus organismos autónomos, empresas, institutos y patronatos, sin perjuicio de que este pueda organizarse para su mejor funcionamiento en comisiones o ponencias de trabajo.

Tercera.—Todos los derechos recogidos en el presente convenio colectivo referidos a cónyuges, pareja de hecho, hijos y familiares de trabajadores se consideran de igual aplicación a las convivencias de hecho que se justifiquen con certificado de convivencia y alta en la declaración de situación familiar que se acredite ante el Ayuntamiento, o por cualquier otro medio admitido en Derecho.

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

Quinta.—Se constituirá una comisión permanente de consolidación de empleo y funcionalización, que establezca los procedimientos adecuados y ajustados a la legislación vigente, con el objetivo de proceder a la realización de dichos procesos (consolidación del empleo y funcionalización del personal laboral del Ayuntamiento).

Dicha comisión se constituirá dentro de los tres meses posteriores a la firma del presente convenio, y estará formada por tres representantes de la parte social y tres representantes de la Corporación municipal, pudiendo asistir a las reuniones de la misma, en calidad de asesores, cuantas personas se estimen oportunas a petición de las partes.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Las situaciones jurídicas determinadas por lo establecido en el presente convenio colectivo, tendrán efectos a partir de su vigencia, salvo en los casos que expresamente se prescriba otra cosa.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, Decretos y demás normas municipales que regulen materias o cuestiones incluidas en el presente convenio colectivo y se opongan al mismo.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Del presente acuerdo se dará traslado a todos los trabajadores que tengan personal a su cargo, los cuales serán responsables de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones, incurriendo si no en las medidas disciplinarias correspondientes.

Segunda.—La revisión de los artículos anteriormente enunciados se adaptará al vigente Convenio Regulador de las Condiciones de Trabajo en el Ayuntamiento de Miraflores de la Sierra y de todos sus organismos autónomos y patronatos para el personal laboral.

Tercera.—Cualquiera de las partes firmantes de este convenio colectivo podrá formular denuncia expresa del mismo de acuerdo con la legalidad vigente.

#### 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 del diálogo pacífico y constructivo. Para ello se establecen los siguientes mecanismos de diálogo y arbitraje:

1.1. Las discrepancias sobre la interpretación del acuerdo convenio y el convenio de los empleados laborales debidas a circunstancias sobrevenidas se estudiarán en primer término en la comisión de seguimiento del convenio, que agotará todas las vías posibles de acuerdo.

1.2. 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, 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 colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo y los conflictos que puedan dar lugar a la convocatoria de una huelga.

1.3. El arbitraje mencionado en el párrafo anterior será realizado por un órgano compuesto por dos miembros. El nombramiento de cada uno de ellos corresponderá a cada una de las partes de 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. El nombramiento de estos árbitros podrá ser permanente o nombrado para cada asunto a arbitrar.

Los árbitros dispondrán para emitir su arbitraje de un plazo de veinte días, prorrogable por otros diez días más, si así lo solicitasen.

En todo el proceso de arbitraje la Corporación y los sindicatos representativos en ella se remiten a lo contenido en la Legislación vigente sobre arbitraje y mediación.

Los costes del arbitraje correrán a cargo de la Corporación.

1.4. 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 a la tarea de los árbitros.

#### ANEXO II

##### HORARIO FLEXIBLE

El horario flexible se establecerá o se suprimirá por la comisión de seguimiento para aquellas dependencias que por necesidades del servicio lo requiera.

El horario flexible se ajustará a las siguientes normas:

I. Sistema general de permanencia obligada: Se establece una permanencia obligada en el puesto de trabajo entre las nueve y las catorce horas para el turno de mañana y entre las quince y las veinte horas para el turno de tarde, para todo el personal sujeto al régimen de horario flexible.

II. Flexibilidad de entrada: El horario flexible de entrada se extiende para el turno de mañana entre las 7:45 y las 9:00 horas y para el turno de tarde entre las 14:45 y las 16:00 horas.

En ningún caso se tendrá en cuenta la entrada antes de las 7:45 horas para el turno de mañana y de las 14:45 horas para el turno de tarde.

III. Flexibilidad de salida: El horario de salida se extiende desde las 14:00 horas hasta las 16:00 horas para el turno de mañana, y desde las 21:00 y las 22:00 horas para el turno de tarde.

Es obligatorio registrar todas las salidas dentro del tiempo reglamentado, marcando, en su caso, la incidencia que corresponda.

IV. Cómputo de diferencias y límite de acumulación:

1. Quincenalmente se efectuará el cómputo de las diferencias horarias sin que en ningún caso se puedan sobrepasar ni a favor ni en contra siete horas.
2. Para recuperar las diferencias de tiempo acumuladas y completar el cómputo de treinta y cinco horas semanales, el trabajador podrá utilizar dos tardes a la semana de 16:00 a 20:00 horas que fijará el jefe del servicio.
3. El período de descanso diario, en concepto de desayuno, no puede utilizarse para recuperar.

V. Control:

1. El control del horario flexible se efectuará, hasta que se implante el oportuno sistema informático, mediante partes de firmas que serán cumplimentados por todo el personal sin excepción alguna.
2. Los partes se encontrarán en las Jefaturas de Departamento y restantes dependencias. En las secciones y negociados cuya ubicación física no coincida con la del departamento o dependencia, los partes serán independientes y se firmarán en el lugar donde se encuentren aquellas.
3. El jefe del departamento o dependencia correspondiente se responsabilizará del cumplimiento del horario del personal a su cargo, dando cuenta de las incidencias al Departamento de Gestión de Personal.

VI. Disposición transitoria: En el plazo de tres meses desde la aprobación del presente acuerdo y para aquellas dependencias que tuvieran ya establecido el horario flexible, se determinará, si procede, la continuidad en el mismo según el procedimiento establecido en este Anexo.

### ANEXO III

#### JORNADAS ESPECIALES

La comisión paritaria estudiará las jornadas especiales, turnos de trabajo, trabajo en festivos, etcétera, y las compensaciones a los trabajadores que realicen las mencionadas jornadas.

### ANEXO IV

#### ANEXO DE VESTUARIO

Todo el vestuario entregado por este Ayuntamiento solo podrá ser utilizado dentro de la jornada laboral. Al igual que el material propiedad del mismo.

El incumplimiento de lo anterior será causa de sanción por parte del Ayuntamiento.

El vestuario será el necesario en cada momento, si bien y solo a modo de referencia se marca el siguiente:

Vestuario personal de oficios:

- 1 mono de trabajo de invierno.
- 1 pantalón de verano.
- 1 par de botas de seguridad (uno de verano y uno de invierno).
- 1 traje de agua completo con botas.
- 1 anorak de invierno.
- 2 camisetas de verano.
- 1 chaleco “de bolsillos”.
- 1 jersey.
- 1 forro polar.

Vestuario personal de piscina:

- 2 polos de manga corta.
- 1 pantalón de verano.

Vestuario monitores y cuidadores:

- 2 camisetas.
- 1 sudadera.

Vestuario residencia de ancianos:

- 2 pantalones.
- 2 camisolas.
- 1 bata.
- 1 par de zuecos.
- 1 chaqueta.

Vestuario personal servicios especiales:

- Personal quitanieves:
  - 1 pantalón para la nieve.
  - 1 par de guantes de nieve.
  - 1 chaqueta para nieve de alta visibilidad.
  - 1 botas especiales para nieve.
  - 1 gorro.
- Festejos taurinos:
  - 1 polo.
- Personal conciertos, seguridad, stand, barras:
  - 1 polo.
  - 1 sudadera.

Vestuario ordenanzas, conductor y conserje:

- 1 chaqueta de tela.
- 2 pantalones de invierno o falda.
- 2 camisas de invierno.
- 2 corbatas.
- 2 pantalones de verano o falda.
- 2 camisas de verano.
- 1 jersey.

Vestuario de la Casa de los Niños:

- 1 chándal de invierno.
- 1 chándal de verano.
- 1 par de zapatillas ergonómicas.
- 2 camisetas
- 1 forro polar.
- 1 babi.

En general:

- a) El personal será responsable, tanto del material como del vestuario que se le entregue, debiendo cuidar el mismo con el mayor esmero y decoro.
- b) Para recoger y cambiar el material o vestuario por otro, es obligatorio la entrega del anterior, aun estando deteriorado.
- c) Además del vestuario anteriormente mencionado, se facilitará todo el material necesario para garantizar la seguridad personal y eficacia del servicio.

El incumplimiento de los dos apartados anteriores, dará lugar a sanción por parte del Ayuntamiento.

### ANEXO V

#### ANEXO HORARIO DE PERSONAL

- Personal de oficinas: De lunes a viernes, de 8:00 a 15:00 horas, y sábados, de 9:00 a 14:00 horas.
- Obras, limpieza y jardines: De lunes a viernes, de 8:00 a 15:00 horas.
- Escuela infantil: De lunes a viernes, de 7:30 a 17:30 horas, en jornada de treinta y cinco horas semanales.
- Personal del colegio “Vicente Aleixandre”: De lunes a viernes (todo el horario necesario y mientras el centro permanezca abierto). Tendrá una bonificación de cinco días libres al año que no computarán como vacaciones.
- Educador de adultos: El que corresponda, según convenio con la Comunidad de Madrid.
- Animador juvenil, monitores, socorrista y conserje: El que corresponda según contrato.
- Residencia de ancianos municipal: De lunes a domingo, en turnos de mañana, tarde y noche con una jornada de treinta y cinco horas semanales.

- Cementerio municipal: Según contrato con disponibilidad de horario y día.
- Médico municipal: Según contrato con disponibilidad de horario y día.

(03/1.196/07)

## Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 8 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, por la que se da publicidad al acuerdo alcanzado por la empresa “Onet España, Sociedad Anónima”, y la sección sindical CC OO (PCM-591/2006).

Vista el Acta de Mediación entre las citadas partes, que ha tenido lugar ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de dicho Instituto y en el artículo 2.f) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General

### RESUELVE

Proceder a la publicación obligatoria y gratuita del presente Anexo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 8 de febrero de 2007.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Expediente número PCM-591/2006.

En Madrid, a las once y quince horas del viernes, 22 de diciembre de 2006.—Ante el Instituto Laboral de Madrid, compuesto por:

Presidente: Don Miguel A. Forteza Gil, con número de identificación fiscal 7874267-X.

Vocal: Don Carlos González López, con número de identificación fiscal 10041964-A.

Vocal: Don José Ballesteros Vidal, con número de identificación fiscal 2198358-H.

Vocal: Doña Gema Alonso Porres, con número de identificación fiscal 18599590-L.

Secretaria: Doña Josefa Díez Arribas, con número de identificación fiscal 51864886-R.

Ha sido presentada solicitud de conciliación y mediación para conocer en este acto del expediente marginado, registrada en esta sede con fecha viernes, 15 de diciembre de 2006:

De una parte, y que constan como citados, comparecen:

Don Higinio Pérez León, con número de identificación fiscal 50656775-B, en calidad de director de Personal.

La empresa “Onet España, Sociedad Anónima”, domiciliada en la avenida de Valdelaparra, número 39, nave C, 28018 Madrid (Madrid-Ciudad).

De otra parte, que constan como citados, comparecen y actúan en nombre de los trabajadores:

Don Julio Gómez Sanz, con número de identificación fiscal 2495883-S, en calidad de representante AA DD-CC OO.

Don Antonio Barroso Mosqueda, con número de identificación fiscal 51665365-M, sección sindical CC OO.

Doña Rosa María Jiménez Dueñas, con número de identificación fiscal 51328051-D, sección sindical CC OO.

Doña Pilar Rueda Rodríguez, con número de identificación fiscal 51056332-N, en calidad de representante de USO-Madrid.

**Exposición de los hechos que son origen del conflicto, según escrito introductorio presentado por la representación de la Federación de AA DD-CC OO de Madrid**

### ABIERTO EL ACTO

La representación de los trabajadores manifiesta su posición en el sentido de ratificarse en el contenido de su escrito introductorio.

Concedida la palabra a la representación empresarial, manifiesta su postura.

Realizado el acto de conciliación entre las representaciones antes mencionadas, se da por finalizado con el resultado de:

### CON AVENENCIA

En los siguientes términos:

1. La empresa reconoce que debido a ciertos problemas informáticos se han producido algunos retrasos en el pago de pluses específicos regulados en el convenio.

2. Se compromete a resolver dichos problemas a la mayor brevedad posible y los pagos que no vayan en un recibo de salarios correspondientes a ese mes, han de ser recogidos en el del mes siguiente.

3. La empresa se compromete a entregar a todos los trabajadores antes del día 15 de enero de 2007 todos los uniformes de invierno regulados en el convenio colectivo, correspondientes a 2006.

El acuerdo adoptado por las partes aquí presentes tiene la misma eficacia que lo estipulado en convenio colectivo y pone fin al conflicto con la obligación de cumplir lo que en él se establece.

El presente acuerdo tiene el valor de trámite preprocesal (intento de conciliación) previsto en el artículo 63 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, teniendo asimismo fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias, en virtud de lo previsto en el artículo 68 de la citada Ley ruitaria.

Leída el acta, que encuentran conforme, la firman los interesados ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, y se entrega la correspondiente copia certificada a las doce y quince horas del día de hoy.—La secretaria suplente (firmado).

(03/5.308/07)

## Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 8 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, por la que se da publicidad al acuerdo alcanzado por la empresa “TDN, Sociedad Anónima”, y el trabajador afectado (PCM-599/2006).

Vista el Acta de Mediación entre las citadas partes, que ha tenido lugar ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de dicho Instituto y en el artículo 2.f) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General

### RESUELVE

Proceder a la publicación obligatoria y gratuita del presente Anexo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 8 de febrero de 2007.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Expediente número PCM-599/2006.

En Madrid, a las nueve y treinta horas del miércoles, 3 de enero de 2007.—Ante el Instituto Laboral de Madrid, compuesto por:

Presidenta: doña Ingrid Fernández Jiménez, con número de identificación fiscal 33508095-Q.

Vocal: Don Diego García Sanz, con número de identificación fiscal 1059201-M.

Secretaria: Doña Josefa Díez Arribas, con número de identificación fiscal 51864886-R.

Ha sido presentada solicitud de conciliación y mediación para conocer en este acto del expediente marginado, registrada en esta sede con fecha martes, 19 de diciembre de 2006:

De una parte, y que constan como citados, comparecen:

Don Manuel Gómez Randulfe, con número de identificación fiscal 34381725-Z, en calidad de representante legal.

La empresa “TDN, Sociedad Anónima”, domiciliada en la avenida de Europa, número 2, 28820 Coslada (Corredor del Henares).

De otra parte, que constan como citados, comparecen y actúan en nombre de los trabajadores:

Don Luis Mateo Fernández, con número de identificación fiscal 697236-Z, en calidad de trabajador afectado.