

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 5** *RESOLUCIÓN de 15 de abril de 2013, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de La Cabrera (personal laboral) (código número 28013462012006).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de La Cabrera (personal laboral), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 1 de diciembre de 2011; 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.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

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

Madrid, a 15 de abril de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE LA CABRERA

El presente convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de La Cabrera ha sido negociado y firmado, de una parte, por el delegado de personal laboral de dicho Ayuntamiento, y, por la otra, la representación institucional del Ayuntamiento de La Cabrera, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1º. Finalidad.- El presente convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de La Cabrera.

Artículo 2º. Ámbito de aplicación personal.- El presente convenio será de aplicación a todo el personal laboral de Ayuntamiento de La Cabrera y de cualquier organismo autónomo dependiente de él, sea cual fuere su régimen de contratación laboral.

Artículo 3º.- Ámbito de aplicación territorial.- Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todos los trabajadores del Ayuntamiento de La Cabrera y cualquier organismo autónomo dependiente de él, en todas las dependencias municipales, así como en las actividades desarrolladas que precisen desplazamientos de trabajadores por todo el territorio nacional e internacional.

Artículo 4º.- Ámbito temporal.- La duración del presente convenio será desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013, excepto en los temas que se especifican a continuación, cuya negociación se efectuará anualmente:

- Los incrementos retributivos (revisión salarial).
- La valoración y clasificación de los puestos de trabajo.
- La jornada y horarios.
- El fomento de empleo y las jubilaciones, horas extraordinarias, plazas vacantes, suplencias, participación en la Oferta de Empleo Público.
- Cuantía y distribución de los fondos adicionales.
- Planes de formación

El presente convenio, entrará en vigor desde el momento de la firma de las partes, y sus efectos lo serán a partir del 1 de enero de 2011, aunque la aprobación definitiva del pacto fuera posterior a dicha fecha.

La revisión salarial será la pactada en la negociación, salvo que la revisión prevista en el Acuerdo Marco Regional supere dicho pacto, en cuyo caso la revisión salarial para los empleados públicos del Ayuntamiento de La Cabrera será la pactada en el Acuerdo Marco Regional.

El presente convenio podrá ser denunciado por escrito por alguna de las partes firmantes. No obstante, será de aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro convenio que lo sustituya, tanto en sus cláusulas normativas como en sus cláusulas obligacionales.

Si ninguna de las partes hiciera uso de la facultad de revisar el convenio, este se entenderá prorrogado por años naturales pudiendo denunciarse el último trimestre de cada prorroga.

Artículo 5º. Indivisibilidad del acuerdo.- Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado global y conjuntamente. (Se considerará texto global del convenio, el articulado, disposiciones anexas y tablas salariales y posibles modificaciones pactadas por la comisión paritaria).

Artículo 6º. Garantía personal.- En lo no regulado en este convenio y sin que se contradiga el contenido del mismo, se respetarán las situaciones formales que no supongan reconocimiento de privilegios.

Capítulo 2

Artículo 7º. Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio.- Se constituirá una comisión de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio formada paritariamente por dos representantes del Ayuntamiento y dos representantes de los trabajadores. Para la discusión de temas específicos podrán ser invitados, en virtud del mayor conocimiento de los temas en concreto de que se trate, otras personas con carácter de asesores.

Artículo 8º.- Funciones.- Son funciones de la comisión paritaria:

- Interpretación de aquellos puntos del convenio en que sea necesaria una mayor explicación o concreción.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Control en el cumplimiento de los plazos marcados.
- Conciliación facultativa en los problemas colectivos.
- Todas aquellas otras tareas que le encomienda el presente convenio.
- Asimismo, la comisión paritaria entenderá de los asuntos relacionados con empleo, salud laboral, formación y reciclaje, y acción social.

Artículo 9º.- Régimen de sesiones y acuerdos.- La comisión paritaria se reunirá una vez cada seis meses, con carácter ordinario, y con carácter extraordinario siempre que sea convocada con setenta y dos horas de antelación. Cuando exista un motivo urgente podrá convocarse con tan solo veinticuatro horas de antelación.

La convocatoria la realizará el Presidente, a petición de cualquiera de las partes. El Presidente será el Alcalde, o persona en quien delegue, y nombrará un Secretario de la Comisión que levantará acta de todas las sesiones, debiéndose aprobar la misma a inicio de la siguiente sesión.

Artículo 10º. Publicidad y obligatoriedad de acuerdos.- Los acuerdos adoptados por la comisión paritaria que supongan interpretación o modificación del tenor literal del convenio, deberán ser publicados en el tablón de anuncios que al efecto se determine, al objeto de que sea conocido por toda la plantilla de trabajadores. Los acuerdos así adoptados se considerarán, desde la fecha de su adopción, anexos al convenio y formarán parte del mismo.

Asimismo, se dará traslado a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid para que proceda a su inscripción y publicación tal y como establece el del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito del Convenios Colectivos y Acuerdos colectivos de Trabajo.

Capítulo 3

Tiempo de trabajo

Artículo 11. Calendario Laboral.- El calendario laboral será el que determine la Administración Central y Autonómica para la Comunidad de Madrid.

Todo el personal con jornada completa la cumplirá de lunes a viernes, salvo estipulación en contrario en su anexo específico de jornada de servicio, y dispondrá de seis días laborales de libre disposición, incrementándose en dos días más al cumplir el sexto trienio y en un días adicional más por cada trienio cumplido a partir del octavo. No se podrán acumular más de tres días de libre disposición seguidos en su disfrute. Tampoco podrán ser unidos a vacaciones, pero sí a puentes. Dichos días podrán disfrutarse hasta el 8 de enero del siguiente año.

Artículo 12. Jornada laboral.- La jornada laboral para todos los servicios será de treinta y cinco horas semanales. Su distribución para el año 2011 se recogerá en el Anexo I de los distintos servicios.

Artículo 13.- Horarios.- Los distintos horarios para cada servicio figuran en el Anexo I.

Durante la jornada, los trabajadores tendrán derecho a una pausa diaria de veinte minutos (para la jornada completa en horario continuado), no pudiendo disfrutarse ni un minuto más ni al comienzo ni al final de dicha pausa. Dicha pausa se tomará siempre y cuando el servicio quede cubierto.

Artículo 14. 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 de servicio no sea posible.

Artículo 15. Vacaciones:

- Las vacaciones retribuidas serán de veintitrés días laborales. Se disfrutarán, a petición del personal afectado, durante todo el año, pero preferiblemente entre los meses de junio a septiembre, pudiéndose distribuir en tres periodos anuales con un mínimo de cinco días laborales por periodo.
- Todo aquel empleado o empleada pública que no alcance un año de servicio disfrutará de la parte proporcional que le corresponda.
- Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico y no podrán ser acumuladas para el siguiente año, salvo deliberación y decisión de la comisión paritaria.
- Los trabajadores o trabajadoras que por necesidades del servicio, y no por petición propia, tuvieran que disfrutar sus vacaciones anuales fuera del periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, disfrutarán de veintitrés días laborales y una compensación económica de 240 euros o de treinta días laborales (o la parte proporcional).
- Los trabajadores o trabajadoras adscritos a servicios que cierren durante el periodo estival, harán coincidir sus vacaciones con dicho cierre.
- La elección de los periodos vacacionales entre los trabajadores o trabajadoras de un mismo departamento se hará de manera rotatoria, comenzando por el trabajador o trabajadora de mayor antigüedad.
- Se solicitaran y autorizaran las vacaciones durante el primer trimestre del año.

Capítulo 4

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 16º. Permisos retribuidos.- Los trabajadores o trabajadoras comunicándolo con antelación de cuarenta y ocho horas, salvo en los casos de urgencia o fuerza mayor y con justificante posterior, podrán no acudir al trabajo sin ningún tipo de descuento en sus retribuciones por las causas y tiempo que se indican a continuación:

16.1.- Por fallecimiento, enfermedad grave u operación quirúrgica del cónyuge o conviviente, padres, hijos y hermanos, cuatro días. Se añadirán dos más si es fuera de la provincia de Madrid y otros

dos días si el hecho se produjera fuera de la península. Estos días serán ampliables, previa solicitud del trabajador o trabajadora, descontándose de vacaciones, en circunstancias excepcionales.

16.2.- Por fallecimiento, enfermedad grave u operación quirúrgica de abuelos, padres políticos, hermanos políticos, primos hermanos, tíos y sobrinos, dos días. Se añadirán dos más si es fuera de la provincia de Madrid y otros dos días si el hecho se produjera fuera de la península. Estos días serán ampliables, previa solicitud del trabajador o de la trabajadora, descontándose de vacaciones, en circunstancias excepcionales.

16.3.- Por matrimonio o convivencia legítimamente reconocida, quince días naturales.

16.4.- Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

16.5.- Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados inhábiles a todos los efectos. El personal que deba trabajar alguno de estos días, disfrutará de un día más de libre disposición.

16.6.- 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 ejercicio indistintamente por uno u otro progenitor, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

16.7.- La trabajadora municipal tendrá derecho a una licencia por gestación y alumbramiento de ciento dieciséis días de duración. No obstante, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posterior al parto (de descanso obligatorio para la madre), en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto de la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre, o en su defecto del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

La trabajadora en estado de gestación será trasladada del puesto de trabajo siempre que su permanencia en él suponga una influencia negativa en la salud del feto o la suya propia.

La trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a permiso retribuido para asistir a la preparación al parto, en los casos en que no sea posible la asistencia fuera del horario laboral y se acredite mediante certificado médico.

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

16.8.- Por el tiempo indispensable en los casos de asistencia a consulta médica del trabajador o la trabajadora, tanto de médico de cabecera como de especialidades cuando no sea posible acudir fuera de las horas de trabajo, presentando siempre justificación de este hecho, así como la justificación del horario de entrada y salida de la consulta.

16.9.- Hasta dos días al año en caso de enfermedad de hijos menores de 14 años, siempre y cuando las circunstancias familiares así lo exijan. En todos los casos el trabajador o la trabajadora deberá acreditar mediante certificación médica la veracidad del hecho.

16.10.- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de los deberes inexcusables de carácter público según la legislación vigente (Real Decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo).

16.11.- Un día natural por traslado de domicilio habitual dentro del mismo municipio. Dos días naturales si es a otro municipio.

16.12.- Por el tiempo imprescindible para asistir a exámenes y demás pruebas obligatorias establecidas en estudios necesarios para la obtención de un título profesional, con presentación de la justificación correspondiente de su asistencia.

16.13.- Para la asistencia a cursos profesionales relacionados con la promoción y reciclaje del trabajador, que sean convocados por el Ayuntamiento de La Cabrera y otro organismo público.

16.14.- Para asistencia a congresos o reuniones sindicales, los trabajadores elegidos por los mecanismos establecidos por las organizaciones sindicales correspondientes, con representación en el Ayuntamiento.

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

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el Ayuntamiento.

Artículo 17. Licencias con sueldo parcial y sin sueldo:

17.1.- Todo trabajador o trabajadora que lleve como mínimo doce meses de servicio, tendrá derecho, por causa justificada, a una licencia sin retribución por un plazo no superior a seis meses. En este tiempo, no se cotizará a la seguridad social, ni será computable a efectos de antigüedad. No se puede volver a solicitar nueva licencia sin sueldo hasta transcurridos tres años desde la última incorporación.

17.2.- Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, anciano o disminuido físico o psíquico, que no desempeñen ninguna otra actividad retribuida tendrán derecho a una reducción de jornada de, como mínimo una hora diaria de duración y, como máximo, la mitad de la duración de la jornada, con la consiguiente reducción de salario. Este derecho sólo podrá ejercitarlo, previa justificación documentada, uno de los cónyuges en el caso de que ambos sean trabajadores del Ayuntamiento.

17.3.- Podrá solicitar la reducción de jornada quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar sobre el que no tenga guarda legal, hasta 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, todo ello con la consiguiente reducción de salario.

La reducción de jornada contemplada en los puntos anteriores constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres.

Artículo 18. Excedencias:

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.- El trabajador o la trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3.- Todo el personal tendrá 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 en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, 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 tres años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras del mismo departamento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Comisión Paritaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de dicho departamento.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador y la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a curso de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Corporación, especialmente con ocasión de su reincorporación. Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

4.- Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores y trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Capítulo 5

Retribuciones

Artículo 19. Salarios.- Para los años 2011-2013, las remuneraciones salariales serán las establecidas en el presente convenio (anexo II) con la revisión anual de aplicación de la LGPE.

Artículo 20. Antigüedad.- A partir de la vigencia del presente Convenio, la Antigüedad se devenga por trienios generándose éstos a partir del día uno del mes en que se cumpla el correspondiente trienio. El importe del trienio será el establecido en las tablas salariales recogidas en el Anexo II, quedando dicho importe supeditado a las revisiones anuales de aplicación de la LGPE, y demás normativa de aplicación.

El personal laboral cuya jornada de trabajo semanal sea inferior a dieciocho horas percibirán el 50 por 100 del importe correspondiente al trienio.

Artículo 21. Pagas extraordinarias.- El Personal percibirá dos pagas extraordinarias completas, que, aunque tengan devengo anual de 1 de junio a 31 mayo siguiente, ambos inclusive, y de 1 de enero a 31 de diciembre, ambos inclusive, respectivamente, les serán entregadas los meses de junio y diciembre. A los trabajadores y trabajadoras que no trabajen la totalidad del año, se les abonará la paga prorrateada por el tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 20. Antigüedad.- A partir de la vigencia del presente Convenio, la Antigüedad se deja-
dores que por las características de su puesto de trabajo estén obligados a un horario de turnos al-
ternos o jornada partida.

Se establece la cantidad de 50 euros/mes para este concepto.

Artículo 23. Plus de Encargado de mantenimiento.- Se establece un plus para los trabajado-
res que realicen las funciones de Encargado de mantenimiento en el Polideportivo Municipal.

Se establece la cantidad de 50 euros/mes para este concepto.-

Artículo 24. Utilización de vehículo.- Todo trabajador que por necesidades de servicio tenga
que desplazarse, dispondrá un vehículo adecuado que la Corporación pondrá a su servicio.

En caso de utilizar vehículo propio, que en todo caso deberá ser autorizado por escrito, se le
abonará al trabajador la cantidad de 0,30 euros por kilómetro realizado.

Artículo 25. Horas extraordinarias.- El Ayuntamiento, haciendo uso de una política social soli-
daria, se compromete a reducir al máximo las horas extraordinarias, sin que en ningún caso puedan
ser fijas en su número, cuantía o periodicidad, estableciéndose en último extremo, el tope anual de
80 horas anuales por trabajador o trabajadora afectados.

La realización de horas extraordinarias-servicios extraordinarios, deberá tener carácter excep-
cional y solamente podrán ser reconocidas como tales las prestadas como exceso de la jornada de
trabajo a partir de los 20 minutos de exceso, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su número
y/o cuantía, ni periódicas en su devengo.

El precio de cada hora extraordinaria, no será en ningún caso inferior al valor ordinario de cada
hora de trabajo, más un 75%.

Las horas extraordinarias deberán ser compensadas a partes iguales: siendo remuneradas el
50% de las realizadas y compensadas en días de descanso, el otro 50%. Los tiempos de descanso
que el trabajador o la trabajadora generen por los servicios extraordinarios compensados, se irán
acumulando en un fichero personal. Estos podrán ser disfrutados conforme lo solicite el interesado,
salvaguardando las necesidades del servicio, y antes del 31 de diciembre del año correspondiente,
pudiéndose convertir en jornada completa si estos llegan a cómputo diario. En cualquier caso la so-
licitud deberá formularse con la antelación necesaria, al igual que el resto de permisos.

La fórmula de cálculo del valor de la hora ordinaria será la siguientes:

$$\text{Valor hora ordinaria} = \frac{\text{salario base} + \text{complementos (si los hubiere)}}{\text{cómputo jornada anual}}$$

Las horas extraordinarias serán siempre abonadas en la nómina del personal al mes siguiente
de su realización, debiendo comunicarse al Ayuntamiento la realización de la jornada extraordina-
rias con la antelación suficiente.

Artículo 25 bis).- Servicios especiales de carácter periódico. Los servicios prestados por el
personal fuera de la jornada ordinaria de trabajo con ocasión de las fiestas patronales del municipio,
serán retribuidos a razón de 22 euros/ hora diurna trabajada y de 30 euros/hora nocturna trabajada.

Artículo 25 tri).- Servicios prestados por inclemencias meteorológicas. El personal que pre-
ste sus servicios ante circunstancias meteorológicas adversas (nevadas, tormentas, ..), percibirán en la
nómina del mes de marzo de cada año 150 euros, percibiendo además el importe correspondiente
al tiempo empleado como jornada extraordinaria si se prestarán fuera de su jornada ordinaria.

Artículo 26. Incapacidad Temporal.- En los supuestos de incapacidad temporal, el personal
percibirá el 100 por 100 de la totalidad de sus percepciones si la causa es accidente laboral.

En los supuestos de incapacidad temporal motivada por enfermedad común, el personal percibirá el 100 por 100 de sus percepciones hasta tres meses, sean de forma continuada o discontinua, a partir de cuyo cumplimiento percibirá el 75 por 100 de las percepciones correspondientes.

Capítulo 6

Derechos Sociales

Artículo 27. Fondo de Acción Social.- El Ayuntamiento, dentro del presupuesto anual, consignará una partida despidida al Fondo de Acción Social dotada con el 0,5 por 100 de la masa salarial del personal laboral municipal.

Dicho fondo se destinará en su totalidad, al pago del Plan de Pensiones del Ayuntamiento de La Cabrera destinado a todos y cada uno de los empleados públicos sometidos a la legislación laboral del Ayuntamiento de La Cabrera.

Para el abono de las cantidades, así como para las demás características, se estará a lo dispuesto en las especificaciones y reglamento de dicho Plan.

Artículo 28. Premios por servicios prestados.- A fin de premiar los servicios prestados al Ayuntamiento éste realizará una aportación extraordinaria de 1000 euros al cumplir los 25 años de servicios y de 1500 euros cuando se produzca la jubilación del personal, siempre y cuando en su expediente laboral no figure falta alguna. Ambos premios se consideran compatibles.

Artículo 29. Asistencia jurídica.- El Ayuntamiento estará obligado a prestar asistencia jurídica a sus empleados y empleadas en los supuesto de conflictos surgidos con los ciudadanos como consecuencia de la prestación de sus servicios, previa solicitud del interesado o interesada.

Capítulo 7

Salud laboral, seguridad y condiciones de trabajo

Artículo 30. Salud Laboral. Se estará a lo dispuesto en:

- Ley 31/95 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (BOE 10/11/95)
- Real Decreto 39/97, de 17 de enero, que regula el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 31. Reconocimiento médico.- Anualmente se realizará una revisión médica a todos los empleados y empleadas municipales. Dicha revisión se realizará durante la jornada laboral y será gratuita.

Estos reconocimientos habrán de adecuarse a cada puesto de trabajo.

Artículo 32. Vestuario.- Serán considerados receptores de vestuario los siguientes grupos de trabajadores:

- Operario de servicios múltiples:
 - Botas: Un par
 - Jerseys: Dos
 - Pantalones: Dos
 - Camisetas: Dos
 - Traje de agua: Uno (Reposición bianual)
 - Anorak: Uno (Reposición bianual)

La reposición de vestuario se hará en el mes de septiembre.

- Personal de Limpieza:
 - Pantalón y camisa (pijama): Dos
 - Zuecos: Un par

La reposición de vestuario se hará en el mes de septiembre.

- Educadores/as Infantiles:
 - Chandal: 2

La reposición de vestuario se hará en el mes de septiembre.

Capítulo 8

Plantilla, empleo y formación

Artículo 33. División de 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/fijo discontinuo: 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/as fijos durante ausencias que causen derecho a reserva del puesto de trabajo.
- 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.

Artículo 34. Grupos profesionales.- El personal acogido al presente convenio se clasifica en cinco grupos profesiones (Anexo III):

- **Grupo 1:** Trabajadores/as que hayan superado las correspondientes pruebas de acceso a la Administración Pública para este grupo profesional y se les haya requerido titulación universitaria superior, siendo el contenido general de la prestación muy complejo y especializado.
- **Grupo 2:** Trabajadores/as que hayan superado las correspondientes pruebas de acceso a la Administración Pública para este grupo profesional y se les haya requerido titulación universitaria de grado medio, siendo el contenido general de la prestación complejo y especializado técnicamente.
- **Grupo 3:** Trabajadores/as que hayan superado las correspondientes pruebas de acceso a la Administración Pública para este grupo profesional y 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 4:** Trabajadores/as que hayan superado las correspondientes pruebas de acceso a la Administración Pública para este grupo profesional y 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 5:** Trabajadores/as que hayan superado las correspondientes pruebas de acceso a la Administración Pública. Pertenecen a este grupo profesional los operarios y personal no especialmente cualificado, integrado en categorías profesionales para las que no se exige estar en posesión de conocimientos de ningún oficio, nivel de formación profesional o similar.

Artículo 35. Empleo.- La participación sindical en la confección y desarrollo de la Oferta de Empleo del Ayuntamiento, la movilidad, promoción interna, traslados, ascensos e ingresos, se formalizará a través de la Comisión Paritaria de Interpretación Desarrollo y Vigilancia del Convenio.

Para todos los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo (contratación, traslados, promoción interna), será preciso la constitución de un tribunal en el que estará presente un representante de los trabajadores/as con voz y voto, designado por la representación sindical.

Las vacantes que se produzcan en la plantilla, serán provistas por riguroso orden, a través de la siguiente prelación:

1. Los excedentes voluntarios que soliciten su reingreso.
2. Por concurso de traslado entre personal fijo y fijo discontinuo.
3. Por promoción interna a través de concurso, concurso-oposición u oposición, a determinar en cada caso por la Comisión Paritaria.
4. Nuevo ingreso.

Artículo 36. Sistemas de selección de personal.-

1. Turno de traslados.

Podrán concurrir a este turno, cualquier trabajador/a fijo/a que ostente categoría idéntica equivalente al nivel de la plaza ofrecida, adjudicándose esta por la Comisión Paritaria, a propuesta del Tribunal seleccionador.

La Comisión Paritaria determinará si lo estima conveniente la correspondiente prueba de aptitud.

En todo caso, será necesario demostrar la adecuación profesional requerida para el puesto de trabajo, y, en el caso de optar más de un aspirante, superar un concurso, que se resolverá mediante baremo establecido al efecto, y si se estima oportuno una prueba objetiva de adecuación al puesto que opta.

En igualdad de condiciones se otorgará preferencia al trabajador o trabajadora de mayor antigüedad, y si continuase la igualdad, al de mayor edad.

2. Promoción Interna.

Resuelto el turno de traslado, las plazas vacantes resultantes se sacarán entre los trabajadores/as fijos/as y/o con algún tipo de modalidad de contratación fija, que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria y de acuerdo con los siguientes criterios:

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

La plaza o puesto de trabajo ofertado, se adjudicará al aspirante con mayor puntuación; no obstante podrá quedar desierta a juicio del Tribunal seleccionador. En cualquier caso no podrá declararse desierta la plaza, si algún aspirante superarse la prueba práctica selectiva.

3. Nuevo ingreso.

Los puestos de trabajo de carácter fijo que no se hayan cubierto por promoción interna, comprenderán la Oferta de Empleo Público, aplicándose el criterio de selección expuesto en el punto 2.

4. Procedimiento especial.

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

1. Situaciones de urgencia por bajas médicas temporales, en puestos de trabajo permanentes, que requieran su cobertura provisional hasta la incorporación del titular.
2. Situaciones de urgencia (existiendo vacante en plantilla), en puestos de carácter permanente, determinados con la conformidad de la Comisión Paritaria.
3. Contratos temporales para la realización de actividades no permanentes con la conformidad de la Comisión Paritaria.

Estas contrataciones se harán del personal que exista en lista de espera, confeccionadas a partir de las pruebas para cubrir plazas de plantilla. En el caso de no existir lista de espera se hará una convocatoria de carácter temporal.

Artículo 37. Amortización de puestos de trabajo.- Serán susceptibles de amortización, aquellos puestos de trabajo, que debido a sus especiales características, puedan ser amortizados. Dicha amortización será tratada anteriormente en la Comisión Paritaria.

Artículo 38. Permutas.- No existiendo causa razonable que lo impida, se autorizarán las permutas o cambios de trabajo o turno, entre el personal municipal del mismo nivel y que cumplan los mismos requisitos.

Artículo 39. Trabajos de categoría inferior y superior. Movilidad funcional y geográfica.- Los trabajadores realizarán los trabajos propios de la categoría profesional que ostenten.

Movilidad funcional: Por necesidades coyunturales y justificadas del trabajo y por tiempo definido, podrá acordarse la movilidad funcional mediante acuerdo de la Comisión Paritaria.

Movilidad geográfica: La decisión de traslado de centro de trabajo deberá ser notificada por la Corporación al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días, a la fecha de su efectividad, debiéndose acompañar del correspondiente informe que justifique su necesidad.

Ningún trabajador o trabajadora podrá realizar trabajos de categoría inmediatamente inferior durante un período superior a quince días (teniendo en cuenta, además, lo establecido por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores). Para la aplicación de este supuesto será obligatoria la aceptación del trabajador o trabajadora. Transcurrido el citado período, el trabajador o trabajadora no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta pasado un año.

Los empleados públicos que realicen funciones de categoría superior a la suya, percibirán la retribución correspondiente a la categoría superior, pero no adquirirán, excepto en los supuestos legalmente recogidos, los derechos administrativos de la misma.

Artículo 40. Estabilidad en el empleo.- En virtud del principio de igualdad de todos los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en el Ayuntamiento, este se compromete a no utilizar la fórmula de la indemnización sustitutoria en el supuesto de despido que haya sido declarado improcedente por los Tribunales Laborales competentes; en este supuesto, el trabajador o la trabajadora, en un plazo de cinco días podrá optar por la readmisión, con el abono de los salarios de tramitación hasta la fecha de notificación de la sentencia que declare la improcedencia y sea efectiva la readmisión al puesto de trabajo o el abono de la indemnización de las percepciones económicas que se dictaminen por los Tribunales Laborales.

Cuando por acuerdo de la Comisión Paritaria en lo relativo a Salud Laboral, 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 en su situación jurídica.

Artículo 41. Gestión de servicios y cargos de libre designación.- La Corporación informará anualmente a los Representantes de los empleados públicos la composición de las plantillas orgánicas, en las que vendrán determinados los puestos de libre designación.

Se informará a los Representantes de los empleados públicos sobre los cambios en las modalidades de prestación de servicios o forma de gestión de los mismos.

Artículo 42. Formación.- La Corporación a través de los servicios de personal promoverá la realización de los cursos y acciones diversas de formación que considere necesarios, dirigidos a todos los empleados municipales, siempre que en su realización se respeten, al máximo, las necesidades del servicio.

En el expediente personal de cada empleado quedarán reflejados los cursos a los que asista, especificando el nivel del curso, el contenido y las horas invertidas.

A través de la Comisión Paritaria, se estudiarán las necesidades de formación, así como la determinación de los participantes y seguimiento de las acciones en curso.

Artículo 43. Promoción profesional.- Cuando el personal quiera realizar estudios, tendrá derecho a:

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

El personal estará obligado a solicitar con la debida antelación el permiso correspondiente y a justificar debidamente la asistencia a exámenes y pruebas.

Capítulo 9

Régimen disciplinario

Artículo 44. Las faltas disciplinarias cometidas por los empleados municipales podrán ser LEVES, GRAVES y MUY GRAVES, de acuerdo con la graduación que a continuación se indica:

1º.- Son faltas LEVES:

1. La incorrección con el público y con los compañeros, superiores y subordinados.
2. La negligencia o descuido en el cumplimiento del servicio.
3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada un día en un período de treinta.
4. Tres faltas de puntualidad seguidas en un plazo de treinta días sin que exista justificación, o cinco alternas en el mismo período.
5. La no comunicación por adelantado de la falta al trabajo por causa justificada, excepto en supuestos de fuerza mayor.

2º.- Son faltas GRAVES:

1. La falta de respeto con el público, los compañeros superiores y subordinados
2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos o más días en un período de treinta.
4. Más de tres faltas seguidas de puntualidad, sin causa justificada, durante un período de treinta días, o más de cinco alternas en idéntico período.
5. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada laboral sin causa justificada.
6. La negligencia en el cumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
7. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del servicio, de manera o forma que causen perjuicio al Ayuntamiento.
8. El incumplimiento o abandono de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud e integridad física del trabajador, otros trabajadores o el público.
9. La simulación de enfermedad o accidente de trabajo entendiéndose como tal toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por I.T. por enfermedad o accidente.
10. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas graves o muy graves de sus subordinados.
11. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
12. La reincidencia en falta leve no prescrita.
13. La utilización personal de bienes del Ayuntamiento para uso propio.
14. La compra de bienes de cualquier tipo, sin la debida autorización.

3º.- Son faltas MUY GRAVES:

1. Los malos tratos con el público, compañeros, superiores o subordinados.
2. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, hasta diez seguidas en el plazo de treinta días o hasta veinte alternas en un período de noventa días.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la administración de los ciudadanos.
4. El abandono continuado por más de una jornada diaria del puesto de trabajo sin causa justificada.
5. La falta de asistencia al trabajo por más de tres días, sin causa justificada, en un período de treinta días.
6. La condena firme por delito doloso.
7. El incumplimiento o abandono de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de ello se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador, para otros trabajadores o para el público.
8. El ejercicio de actividades públicas o privadas sin haber obtenido autorización de compatibilidad del órgano competente para su concesión.
9. El falseamiento y ocultamiento voluntario de los datos del servicio de manera que cause perjuicio al Ayuntamiento.

10. La realización de trabajos de cualquier índole remunerados o no durante los períodos de I.T. por enfermedad o accidente.
11. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
12. La comisión de tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, en un período de noventa días.
13. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
14. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en períodos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
15. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas o derechos sindicales.
16. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
17. Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
18. El incumplimiento de los servicios mínimos establecidos en caso de huelga.
19. La desobediencia que cause perjuicio al Ayuntamiento.
20. La reincidencia en falta grave no prescrita.
21. El acoso sexual a los/las compañeros/as, subordinados/as o superiores.

Artículo 45. Sanciones.- Con independencia de su sanción o no, toda falta de asistencia, permanencia o puntualidad supondrá el descuento proporcional al tiempo real dejado de trabajar de las retribuciones correspondientes.

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

1. Por las faltas LEVES:
 - Apercibimiento o amonestación por escrito.
2. Por las faltas GRAVES:
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
 - Suspensión del derecho a concurrir a pruebas de ascenso por un período de hasta un año.
3. Por las faltas MUY GRAVES:
 - Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - Suspensión del derecho a concurrir a pruebas de ascenso por un período de hasta tres años.
 - Separación definitiva del servicio.

Artículo 46. Ejercicio de la potestad sancionadora.-

1. El Sr. Alcalde será el responsable de comunicar la posible comisión de una falta al órgano sancionador.
2. El Sr. Alcalde será competente, de acuerdo con lo establecido en los Reglamentos y Estatutos correspondientes, para la imposición de las sanciones respecto de sus empleados.
3. Cualquier empleado municipal podrá dar cuenta por escrito o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su dignidad humana y laboral, o de órdenes que causen perjuicio al desarrollo del servicio. El Ayuntamiento deberá proceder a una información reservada sobre el caso, resolviendo sobre el mismo el Sr. Alcalde, previa información a los representantes de los trabajadores.
4. La imposición de sanciones deberá ser notificada a los representantes de los trabajadores a la vez que al afectado.
5. En la presunción de faltas graves o muy graves, previamente a la imposición de la sanción, se deberá dar audiencia al interesado, con la presencia, si éste lo solicita, de un miembro de los representantes de los trabajadores y en caso de ser afiliado a una sección sindical, también con presencia de un miembro de ésta.
6. Asimismo, previamente a la imposición de la sanción por faltas graves o muy graves los representantes de los trabajadores deberán realizar informe que tendrá que ser entregado en el plazo de tres días hábiles para las faltas graves y diez para las muy graves, entendiéndose que pasado este plazo sin realización de dicho informe, se podrá proceder por el órgano competente a hacer efectiva la sanción.

Artículo 47. Prescripción de las 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.

En caso de que por mandato legal, o potestativamente, el órgano sancionador proceda a la apertura de expediente, la duración del mismo interrumpirá la prescripción, sin que en ningún caso dicha duración pueda ser superior a seis meses.

Artículo 48. 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 a los doce meses.

Capítulo 10

Derechos sindicales

Artículo 49. Delegados de Personal y Delegados de Prevención de Riesgos Laborales.- Los delegados de personal y de prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de sus competencias, funciones y derechos en general recogidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

1. Los delegados de personal y de prevención, dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Las horas mensuales necesarias serán de 20 horas. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del Ayuntamiento.

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

3. Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos, y consultar el Libro de Matrícula, y el Libro de Visitas de Inspección de Trabajo. Tendrán acceso y visarán el cuadro horario del cual recibirán una copia. También recibirán una copia de los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, de las tablas salariales de todos los trabajadores, incluyendo todos los conceptos, un ejemplar de la memoria anual, y cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores y trabajadoras.

4. Se pondrá a disposición de los delegados de personal y secciones sindicales, un local adecuado, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados, facilitándose el material de oficina necesario.

5. Derecho a la utilización de fotocopiadora, multcopista y demás aparatos de reprografía.

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

7. 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.

8. Será necesaria la consulta previa con los delegados de personal y secciones sindicales siempre que se tomen decisiones que modifiquen las condiciones generales establecidas en los diferentes acuerdos y contratos de trabajo, así como la comunicación y negociación con los trabajadores afectados. En el curso de estar asesorados por los expertos en cada materia que designen.

9. Los delegados de personal tendrán, además de las garantías recogidas en el presente Convenio, las establecidas en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores desde el momento de su elección como candidatos hasta un año después del cese de su cargo.

Artículo 50. Asambleas.- La convocatoria de Asambleas, bien sea en horario de trabajo o fuera del mismo, correrá a cargo de los delegados de personal y/o el treinta y tres por ciento de la plantilla, y/o las secciones sindicales legalmente constituidas, tomándose como tiempo mínimo para solicitarlas cuarenta y ocho horas antes (veinticuatro horas en caso de urgencia), habiendo de presentar obligatoriamente respuesta del Ayuntamiento en este período. Si no fuera así, se entenderá concedida la autorización.

Se dispondrá de cuarenta horas anuales para la convocatoria de la misma en horas de trabajo. Los convocantes serán los responsables de los posibles desperfectos que se pudieran causar y habrán de garantizar el orden en las Asambleas.

Artículo 51. Secciones Sindicales.-

1. Los afiliados y afiliadas de un sindicato legalmente reconocido que trabajen en la empresa pueden constituir la correspondiente sección sindical, conforme a las normas de dicho sindicato.

2. 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 artículo 50 del presente Convenio para los delegados de personal. En el caso de que en un delegado sindical concorra también la condición de delegado de personal, el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representación.
- A representar a los afiliados y afiliadas, y a la sección sindical en todas las cuestiones necesarias ante la dirección y a ser oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten al personal en general y a los afiliados y afiliadas al sindicato en particular.
- A ser informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - Acerca de despidos y sanciones que afecten a los afiliados y afiliadas 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 ge-

neral y sobre todo proyecto o acción empresarial que se pueda efectuar a los trabajadores y trabajadoras.

- La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.

Tendrán acceso y recibirán la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición de los delegados de personal, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley y a este Convenio, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.

Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio a los delegados de personal.

A un crédito horario de 20 horas laborales.

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

- A obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad sindical en ámbito superior al centro de trabajo.
- Un diez por ciento de los afiliados a una sección sindical tendrán derecho a permisos sin retribución, cuando la comunicación previa por parte del Comité Ejecutivo Regional así lo solicite del respectivo sindicato. No podrán ser superiores a diez días al año y por afiliado.
- A que se les descuente de su nómina el importe de las cuotas sindicales del sindicato al que están afiliados. La empresa transferirá las cantidades retenidas a la c/c que designe cada sindicato, facilitando a la correspondiente sección sindical mes a mes, relación nominal de las retenciones practicadas y fotocopia del impreso de transferencia.
- A permiso retribuido para asistencia a curso de formación sindical.
- A asistencia a congresos de ámbito superior previa solicitud y posterior justificación.

Disposiciones adicionales

Primera.- El Ayuntamiento de La Cabrera se adherirá al Acuerdo Marco Regional que se firme entre la Federación Madrileña de Municipios y los sindicatos más representativos en aquellos aspectos que superen el contenido del presente convenio.

ANEXO I
HORARIOS

ADMINISTRACION

- ADL: 35 horas semanales
Jornada habitual:
De lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO: 35 horas semanales
De lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.

ESCUELA INFANTIL: 35 horas semanales

Este servicio no tomará los puentes y sólo dos días de libre disposición, ya que el resto de éstos han sido incluidos dentro del calendario escolar (vacaciones de Semana Santa, Navidad y días no lectivos)

Asimismo, las vacaciones de verano serán en el mes de agosto, período en el que permanecerá cerrado este servicio.

Se establece una excepción en cuanto al importe de horas para suplencias menores de tres días que se abonarán a razón de 10 euros/hora trabajada.

POLIDEPORTIVO

- OPERARIO DE SERVICIOS MULTIPLES: 35 horas semanales.
- SOCORRISTA: 35 horas semanales según acuerdo entre las partes y necesidades del servicio.

Por necesidades del servicio, el horario podrá ser modificado por Acuerdo de la Comisión Paritaria según las actividades a desarrollar en el centro.

Este servicio no tomará los puentes ni los días de libre disposición, ya que sus contrataciones obedecen a servicios de temporada.

LIMPIEZA

- LIMPIADORES/AS: 35 horas semanales de lunes a viernes, en horario según servicio, notificado personalmente a cada trabajador.
Asimismo, las vacaciones anuales serán rotatorias y coincidirán con la época de cierre de los centros en los que presten servicios.
Se establece una excepción en cuanto al importe de horas para suplencias menores de tres días que se abonarán a razón de 5 euros/hora trabajada.

COLEGIO

- OPERARIOS/AS DE SERVICIOS MULTIPLES: 35 horas semanales de lunes a viernes.

MANTENIMIENTO Y SERVICIOS

- OPERARIOS/AS SERVICIOS MULTIPLES: 35 horas semanales.
De lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES

GRUPO	NIVEL	CATEGORIA	SALARIO/MES	TRIENIO
2	1	Agente de desarrollo local	1.605,08 euros Plus 403,25 euros	39,91 euros
	2	Arquitecto Técnico Técnico de Turismo	1.330,00 euros	
3	1	Técnico Deportivo Municipal	1.263,48 euros	30,12 euros
		Coordinador Escuela Infantil	1.160,30 euros C. pers. 309,42 euros C. dir. 227,52 euros	39,91 euros
		Educador Infantil T.Anim.Soc.Cult.	1.160,30 euros	39,91 euros
4	1	Auxiliar administrativo	1.205,28 euros	26,10 euros
		Socorrista	894,51 euros Com. 108,74 euros	
		Animador juvenil Monitor	1.012,08 euros	
		Archivero	1.160,30 euros	
	2	Encargado Serv. Múltiples	1.086,22 euros	
		Encargado Polideportivo	1.086,22 euros Com. 47,50 euros	
Especialista servicios múltiples		1.086,22 euros		
5	1	Operario/a servicios múltiples	1.037,64 euros	19,93 euros
	3	Operario servicios múltiples Ordenanza	976,28 euros	
	4	Limpiador/a	769,78 euros	

ANEXO III

GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO	NIVEL	TITULACIÓN	CATEGORIA
1		Licenciatura	
2	1	Diplomatura Titulación equivalente	Agente Desarrollo Local
	2		Arquitecto Técnico Municipal Técnico de Turismo
3		Bachiller Superior FP2	Técnico Deportivo Municipal Coordinador Escuela Infantil Educador Infantil Tec.An.Soc.Cult.
4	1	Graduado Escolar FP1 Titulación Específica	Auxiliar Administrativo Socorrista Animador juvenil
	2	Titulación Específica	Especialista servicio múltiples
5	1	Sin titulación específica	Operario/a servicios múltiples
	2		
	3		Operario/a servicios múltiples Ordenanza
	4		Limpiador/a

(03/17.644/13)

