

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 5** *RESOLUCIÓN de 7 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Villavieja del Lozoya (personal laboral) (código número 28100010012011).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Villavieja del Lozoya (personal laboral), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 22 de junio de 2010; completada la documentación exigida en el artículo 6 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 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 7 de julio de 2011.—El Director General de Trabajo, PS (Orden 1154/2011, de 27 de abril), la Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

I CONVENIO COLECTIVO AYUNTAMIENTO DE VILLAVIEJA DEL LOZOYA 2010

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL**

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento de Villavieja del Lozoya.

Art. 2.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores, trabajadoras públicos municipales del Ayuntamiento de Villavieja del Lozoya, tanto personal laboral fijo, como temporal, cualquiera que sea la modalidad de contrato de trabajo, que preste sus servicios al Ayuntamiento de Villavieja del Lozoya, incluyendo los trabajadores, trabajadoras contratados por el Ayuntamiento en el seno de aquellos Convenios que éste suscriba con el S.R.E., u otros organismos similares.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio, todas aquellas personas físicas vinculadas con el Ayuntamiento de Villavieja del Lozoya por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.

El Ayuntamiento de Villavieja del Lozoya, dentro de sus competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberá:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Intentar promover la composición equilibrada entre mujeres y hombres de los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Art. 3.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación en Pleno del Ayuntamiento de Villavieja del Lozoya y todos sus efectos lo serán, con carácter retroactivo, a 01 de Enero de 2010. Previamente será preceptiva su firma por la representación de los trabajadores de una parte y la representación de la Corporación Municipal por otra.

La duración del presente convenio será desde el 1 de Enero de 2010 hasta el 31 de Diciembre de 2012. (3 años)

Podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación a su vencimiento. En caso de no haberse producido denuncia, continuarán en vigor, hasta la firma de un nuevo convenio, tanto sus cláusulas normativas, como las obligacionales.

Art. 4.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo, es facultad específica de la Alcaldía directamente o a través de su Concejalía Delegada, la cual organizará el trabajo, horarios, turnos, etc. de acuerdo con las necesidades municipales y previa información a la representación de los/as trabajadores/as.

Art. 5.- INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO

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, así como las posibles modificaciones pactadas en la Comisión Paritaria.

Art. 6.- GARANTÍA PERSONAL

Se respetarán las condiciones superiores o más beneficiosas, que globalmente valoradas, vengan percibiendo y disfrutando los trabajadores de plantilla a la firma de este Convenio. Serán percibidas éstas por pacto entre la Corporación y los trabajadores.

CAPÍTULO II

ÓRGANOS DE VIGILANCIA

Art. 7.- COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACIÓN Y DESARROLLO DEL CONVENIO

La Comisión Paritaria es el órgano encargado de la vigilancia, control e interpretación del presente Convenio. Tendrá, además, la facultad de anexionar a éste, nuevos acuerdos, si los hubiera, en relación al desarrollo de puntos poco claros, adaptación de aspectos del convenio a nueva legislación o desarrollo de cuestiones concretas que no afecten a la esencia del propio convenio.

La Comisión Paritaria se constituirá a la firma del presente Convenio y estará formada por un Representante del Personal y un Representante designado por el Concejal/a de Personal ó la Alcaldía. Cada uno de ellos podrá estar asistido de asesores.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en las Actas de cada reunión, redactada por funcionario, funcionario habilitado y firmadas por ambas partes siendo obligada la publicidad de las mismas.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de una de las partes, previa comunicación del Orden del día con una antelación mínima de, 48 horas.

La Comisión Paritaria se reunirá como mínimo una vez cada seis meses.

CAPÍTULO III

PLANTILLA

Art. 8.- GRUPOS, CATEGORÍAS PROFESIONALES

1.- Existen cinco grupos/categorías profesionales. Los grupos/categorías profesionales referidos con su definición son los siguientes:

Grupo I - Titulados Superiores

Pertencen a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión de Título Universitario de Grado Superior, siendo el contenido general de la prestación muy complejo y especializado.

Grupo II – Titulados Medios

Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión de Título Universitario de Grado Medio, siendo el contenido de la prestación complejo y especializado técnicamente.

Grupo III – Titulaciones de Especialidades

Pertenecen a este grupo los trabajadores integrados en categorías que requieran estar en posesión del Título de Bachiller Unificado Polivalente o de Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente, siendo el contenido de la prestación técnicamente especializado o con responsabilidad del funcionamiento de determinado equipo de trabajo.

Grupo IV – Oficiales de Administración y Oficiales de cometidos múltiples

Pertenecen a este grupo aquellas categorías que requieran estar en posesión del Título de Graduado Escolar, FP de Primer Grado o equivalente, así como aquellas otras cuya prestación exija estar en conocimiento de un oficio, u oficios técnicos o administrativos, con un nivel de cierta complejidad e iniciativa.

Grupo V – Personal Auxiliar y de Servicios Generales

Pertenecen a este grupo los operarios y personal no especialmente cualificado integrados en categorías profesionales para las que no se exija estar en posesión de ningún título de formación profesional o similar y cuyos contenidos funcionales se limiten al desarrollo de tareas estandarizadas. Será requisito necesario estar en posesión del Certificado de Estudios Primarios.

2.- Para el acceso a cada uno de los grupos establecidos se exigirá con carácter general estar en posesión de la titulación académica requerida en su definición.

La adscripción a un grupo y nivel de las categorías profesionales no prejuzga estar en posesión de la titulación exigida para el acceso a dicho grupo.

Art. 9- EMPLEO

A través de la Comisión Paritaria se formalizará la participación de la representación de los trabajadores en la confección y desarrollo de la Oferta de Empleo del Ayuntamiento así como la redacción de las Bases de Convocatoria, la Movilidad, Promoción Interna, Traslados, Ascensos e Ingresos.

Art. 10.- PERMUTAS

No existiendo causa razonable que lo impida, se autorizarán las permutas y cambios de trabajo entre los trabajadores públicos del mismo nivel que cumplan los mismos requisitos. Las permutas que se soliciten por trabajadores de otros Ayuntamientos, se estudiarán en la Comisión Paritaria, aceptándose las mismas en caso de que los Convenios Colectivos de ambos Ayuntamientos lo recojan y no supongan un quebranto a ninguna de las Instituciones.

Art. 11.- TRABAJOS DE CATEGORÍA INFERIOR O SUPERIOR. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Los trabajadores realizarán los trabajos propios de la categoría profesional que ostenten.

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inmediatamente inferior durante un período superior a treinta días, manteniendo su situación administrativa y las condiciones retributivas que le correspondan por su categoría profesional. Transcurrido el período citado, el trabajador no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta pasado un año. En todo caso será necesaria la aceptación del trabajador.

Cuando un trabajador desempeñe trabajos de categoría superior, percibirá las retribuciones económicas de la categoría superior desempeñada, pero no adquirirá, excepto en los supuestos legalmente establecidos, los derechos administrativos de la misma.

En el caso de las vacaciones o bajas por enfermedad, los trabajadores que sustituyan a otros de categoría superior, cobrarán las retribuciones del trabajador sustituido.

Movilidad Geográfica: La decisión de traslado de centro de trabajo deberá ser notificada por la Corporación al Trabajador y al representante de los trabajadores, con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad, debiéndose acompañar del correspondiente informe que justifique su necesidad.

CAPÍTULO IV

TIEMPO DE TRABAJO

Art. 12.- JORNADA DE TRABAJO

El calendario laboral será el que el organismo competente de la Administración Central, Autonómica o Municipal, en su caso, determine para el Ayuntamiento de Villavieja del Lozoya incluyendo en éste las fiestas patronales y los días 24 y 31 de Diciembre.

La jornada laboral semanal será de 35 horas. Se establece la jornada laboral continua en horario de mañana como norma general.

Cada trabajador dispondrá de un período retribuido de 20 minutos diarios de descanso, no acumulables para su disfrute posterior, ni compensados económicamente.

Art. 13.- HORARIOS

Los distintos horarios para cada servicio figurarán en tabla ANEXO I.

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.

Art. 14.- HORARIOS ESPECIALES

Los/as Oficiales/as de cometidos múltiples, pertenecientes al Grupo IV, realizarán todos los jueves y viernes del año, que no coincidan con alguna de las 14 fiestas anuales que contempla el calendario laboral, una jornada de 6 horas, por lo que finalizarán la misma una hora antes que la establecida en el calendario que aparece en el ANEXO I.

Esas horas formarán una bolsa, con el objetivo de que estos/as trabajadores/as puedan llevar a cabo aquellas tareas, que para el buen funcionamiento del Ayuntamiento, deban realizarse fuera de la jornada fijada en el presente convenio. La realización de este tipo de tareas deberá ser comunicada al trabajador/a con una antelación de 48 horas, a no ser que las mismas respondan a una fuerza mayor.

El cómputo del tiempo utilizado para la realización de los trabajos antes referidos, será el que se fija para las horas extraordinarias en el art. 23 de este convenio. En el supuesto de que al final del año, el/la trabajador/a no haya utilizado todas las horas acumuladas, las mismas no podrán ser sumadas a la bolsa del año siguiente, teniendo éstas la consideración de horas de descanso retribuidas.

CAPÍTULO V

VACACIONES. LICENCIAS. PERMISOS. EXCEDENCIAS

Art. 15.- VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 22 días hábiles que serán acordadas entre el trabajador-trabajadora y la Concejalía Delegada de Personal o la Alcaldía en su defecto. En caso de no existir acuerdo el trabajador decidirá sobre 11 días y el Ayuntamiento los otros 11.

El calendario de vacaciones quedará establecido antes del 31 de Marzo.

El periodo para el disfrute de las vacaciones será dentro del año natural. Por causas excepcionales, dicho periodo podría mantenerse, como máximo hasta el 31 de enero del año siguiente.

El periodo vacacional, como máximo, se podrá fraccionar en 3 periodos y ninguno de ellos menor de 5 días.

El personal del Ayuntamiento que trabaja en el campo de educación, se regirá por el calendario escolar.

Todo aquel trabajador que no alcance un año de servicio, disfrutará de la parte proporcional que le corresponda, o el abono de las mismas en caso de no poder disfrutarlas.

Art. 16.- PERMISOS

16.1.- PERMISOS RETRIBUIDOS

ASUNTOS PROPIOS

Los trabajadores-trabajadoras, comunicándolo como mínimo con 10 días de antelación (este plazo podrá ser inferior en casos excepcionales), tendrán derecho a 4 días libres cada año para asuntos propios, sin necesidad de justificación, debiendo quedar garantizado el funcionamiento de los diversos servicios municipales, salvo en el caso de los trabajadores-trabajadoras que trabajan en el campo de la educación, que en este caso, su derecho será de 2 días libres cada año para asuntos propios.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
 - Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
 - Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.
 - En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- Para asistencia a Congresos o reuniones sindicales, así como para realizar las funciones sindicales o de representación del personal, los trabajadores elegidos por los mecanismos establecidos por las organizaciones sindicales correspondientes, con representación en el Ayuntamiento.
- Por el tiempo imprescindible para asistir a exámenes y demás pruebas obligatorias establecidas en estudios necesarios para la obtención de un título profesional.
- Por matrimonio de familiares hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- El/ la trabajador/a tendrá derecho a una pausa de una hora diaria de trabajo que podrá dividir en dos partes, cuando la destine a la lactancia de un hijo menor de nueve meses, pudiendo

acumular las horas de lactancia correspondientes, en treinta días naturales de permiso retribuido, que se sumarán a la baja maternal establecida.

- Los empleados que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
- Los empleados tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.
- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica del trabajador, así como familiares a su cargo en casos imprescindibles, tanto del médico de cabecera como de especialidades cuando no sea posible acudir fuera de las horas de trabajo, presentando en todo caso el correspondiente justificante médico.
- Para asistencia a cursos profesionales relacionados con la promoción y reciclajes del trabajador/a, que sean convocados por el Ayuntamiento de Villavieja del Lozoya u otro organismo público.

16.2.-PERMISOS NO RETRIBUIDOS

- Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Alcalde podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Art. 17.- SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

Sin perjuicio de lo establecido en los art. 45, 48 y 48-Bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo de período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

- Maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.

En el supuesto de maternidad, la suspensión de reserva tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá con el padre a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

- Paternidad, en el supuesto de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

Dicha suspensión se establece según el art. 48 Bis del E.T.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, si el hijo adoptado o acogido es menor 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 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 constituya 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.

Los supuestos antes señalados serán retribuidos de acuerdo a lo fijado en el T.R.L.G.S.S. (Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social).

- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- Suspensión provisional del empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.
- Invalidez permanente del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 18.- VIOLENCIA DE GÉNERO

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación de trabajo con reserva del puesto y a la extinción del contrato de trabajo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Art. 19.- EXCEDENCIAS

- PARA EL CUIDADO DE HIJOS O PERSONA DEPENDIENTE A CARGO HASTA 2º GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia máximo de tres años para atender al cuidado de los hijos, tanto cuando sea biológico como de adopción o acogimiento, así como para el cuidado de persona dependiente a su cargo.

El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.

Ésta excedencia podrá disfrutarse por el periodo máximo establecido o bien ir fraccionándola durante periodos de un año hasta el máximo de tres, solicitando prorrogas con una antelación de 1 mes a la fecha de la reincorporación.

- Para los demás supuestos se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

CAPÍTULO VI

FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Art.20.- FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los trabajadores del Ayuntamiento de Villavieja del Lozoya y de sus Organismos Autónomos, tienen el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desarrollo de sus funciones.

Con este fin el Ayuntamiento participará de las subvenciones que posibiliten este extremo, comunicando las convocatorias a la Comisión para su exposición al público, así como de tramitar las solicitudes.

Asimismo, la Corporación podrá destinar, en función de sus posibilidades, una parte del presupuesto municipal para la formación y reciclaje del personal, atendiendo a las nuevas

necesidades que se planteen y destinados prioritariamente a la adaptación a las nuevas tecnologías, reciclaje profesional y desarrollo de recursos humanos.

En todo caso, el Ayuntamiento se compromete a abonar los gastos de desplazamiento y parking al trabajador que participe en dichos cursos.

CAPÍTULO VII

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 21.- RETRIBUCIONES

El salario base, las pagas extraordinarias, los complementos salariales y el valor de las horas extraordinarias se actualizarán anualmente, y con efectos de 1 de Enero, en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para todos los trabajadores-trabajadoras públicos en la legislación vigente.

El incremento retributivo lo será sobre el total de las retribuciones que figuran en nómina en concepto mensual o anual, a excepción de la antigüedad.

El personal acogido al presente Convenio cobrará en concepto de antigüedad la cantidad de 40 € por trienio, que no se verá incrementado hasta la finalización del presente Convenio en Diciembre de 2012, y siempre a lo dispuesto en la Ley General de Presupuestos del Estado.

Se computarán a efectos de antigüedad los períodos trabajados en cualquier Administración Pública.

Art. 22.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias que serán igual al 100% sobre el conjunto total de los conceptos retributivos, menos horas extraordinarias, que les serán entregadas en los meses de Junio y Diciembre. Los trabajadores que no trabajen la totalidad del año, se les abonará la paga prorrateada por el tiempo efectivo de trabajo.

Art. 23.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán carácter excepcional, realizables fuera de la jornada laboral y compensadas preferiblemente y siempre que sea posible, en tiempo de descanso, según la valoración económica fijada en el siguiente párrafo. La Concejalía de Personal vendrá obligada a comunicar a la gestoría encargada del cómputo de retribuciones, las horas extraordinarias que haya realizado cada trabajador, para su cálculo económico en la nómina posterior a su realización.

El precio de las Horas Extraordinarias no será, en ningún caso, inferior al 120% del valor ordinario de cada hora de trabajo. En el caso de que la hora extraordinaria se haya realizado en horario festivo o domingos, el valor de la hora extraordinaria será del 150% del valor ordinario de la hora de trabajo.

Si la hora realizada fuese entre las 22h. y las 8h. del día siguiente, esta se abonará o compensará en tiempo, con un incremento del 20% del valor que le correspondiese en función del día en que se haya realizado.

Art. 24.- COBRO DE NÓMINA

El Ayuntamiento hará efectivo el pago de la nómina mediante transferencia bancaria a la cuenta que haya designado el trabajador, los días 01 a 05 de cada mes.

Art. 25.- UTILIZACIÓN DEL VEHÍCULO PROPIO

En el caso de que el Ayuntamiento dispusiese de vehículo municipal, los trabajadores utilizarían dicho vehículo para la realización de los traslados necesarios.

Como hasta el momento no se dispone de vehículo municipal, en el caso de utilizar vehículo propio, se le abonará al trabajador la cantidad de 0.22 Euros por kilómetro realizado.

Art. 26.- DIETAS

Si por necesidad del servicio los trabajadores tuvieran que viajar fuera de la localidad, el Ayuntamiento vendrá obligado a abonarle los gastos producidos, hasta un máximo de 30,00 euros por manutención, y 50,00 euros por alojamiento y día.

Art. 27.- PROLONGACIÓN DE LA JORNADA POR FUERZA MAYOR

En aquellos casos en que la jornada debiera prolongarse para prevenir siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes el tiempo trabajado en exceso será compensado con tiempo libre de acuerdo a la valoración según el artículo 22 del presente Convenio.

Art. 28.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

Se concederán anticipos mensuales de salario devengado, de hasta uno al mes, que será descontado en la siguiente nómina o en la paga extraordinaria, siempre que la situación de la tesorería municipal lo permita.

Art. 29.- BAJAS POR ENFERMEDAD

Las bajas por enfermedad común que no superen los cinco meses, no supondrán reducción en el percibo de haberes, siendo estos abonados en su totalidad. La baja médica deberá presentarse a partir del tercer día de duración de la misma.

Cuando la baja supere los cinco meses, se percibirá el porcentaje de la base de cotización que estipule la ley vigente de la Seguridad Social.

Las bajas temporales por enfermedad o accidente laboral no supondrán reducción en el percibo de haberes, siendo estos abonados en su totalidad mientras dure el período de baja.

CAPÍTULO VIII

ACCION SOCIAL

Art. 30.- ASISTENCIA JURÍDICA

El Ayuntamiento estará obligado a prestar asistencia jurídica a sus empleados en los supuestos de conflictos surgidos con los ciudadanos como consecuencia de la prestación de sus servicios, previa solicitud del interesado/a.

CAPÍTULO IX

DERECHOS SINDICALES

Art. 31.- DELEGADOS DE PERSONAL

Los Delegados de Personal se regirán en el ejercicio de sus funciones, garantías y derechos en las normas de carácter general y específico que en derecho estén vigentes.

La Comisión Paritaria tendrá como deber el negociar medidas de acción positiva para favorecer la igualdad de trato en el mercado de trabajo y oportunidades entre mujeres y hombres y/o, en su caso, planes de igualdad.

Asimismo, la Comisión Paritaria tendrá un deber de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como colaborar con la dirección del Ayuntamiento en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación, en

aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Art. 32.- ASAMBLEAS

La convocatoria de Asambleas, bien sea en horario de trabajo o fuera del mismo, correrá a cargo de los delegados de Personal, miembros de la Comisión Paritaria, o del 33% de los miembros de la plantilla, en el plazo mínimo de 48 horas, o de 24 horas en caso de urgencia, debiendo presentar respuesta el Ayuntamiento en este plazo.

Se dispondrá de 25 horas anuales para la convocatoria de las mismas en horario de trabajo.

CAPÍTULO X

SALUD LABORAL, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 33.- SALUD LABORAL

Se estará a lo dispuesto en:

- Ley 31/95 de 8 de Noviembre de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10.11.1995).
- Real Decreto 39/97 de 17 de Enero que regula el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 34.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

Anualmente se realizará una revisión médica voluntaria a todos los trabajadores municipales. Dicha revisión se realizará durante la jornada laboral y será gratuita.

Estos reconocimientos habrán de adecuarse a cada puesto de trabajo, corriendo a cargo de la empresa a la que este atribuido el control de los Riesgos Laborales, y en caso de que no existiera, a cargo del Ayuntamiento directamente.

Art. 35.- ROPA DE TRABAJO

Figura como ANEXO III al convenio un cuadro de entrega de ropa de trabajo.

La ropa de trabajo sólo se utilizará durante el horario laboral. El no cumplimiento de esta norma dará lugar a la pérdida de este derecho durante la vigencia del convenio y la pertinente sanción económica.

El personal devolverá las prendas recibidas al finalizar su contrato.

CAPÍTULO XI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 36.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de trabajador, podrán ser sancionadas por la Concejalía de Personal de acuerdo a la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la realización de un expediente disciplinario, cuyo procedimiento, tramitación y término constará de:

- a) Como trámite con carácter previo a la incoación del expediente disciplinario, podrá establecerse una fase de diligencias previas informativas, por un período máximo de siete días naturales. Este trámite será acordado cuando la Administración tenga conocimiento de los hechos presuntamente susceptibles de ser sancionados, e interrumpir los plazos legales de prescripción de faltas e infracciones. La iniciación de esta fase será acordada por el responsable del centro o dependencia en la que el trabajador preste sus servicios, quien designará a la persona encargada de llevarlas a cabo. En el plazo de diez días hábiles desde la conclusión de la fase de diligencias previas, en su caso, se acordará la incoación del expediente disciplinario, por la Autoridad que normativamente, en cada caso, tenga asignada dicha competencia, de cuya resolución se dará traslado al interesado y Delegado de Personal. Dicha resolución habrá de determinar el nombre del instructor del expediente y los cargos imputados.
- b) En el plazo de diez días hábiles, el instructor propondrá a la Autoridad competente el archivo de las actuaciones o proceder a la elaboración de un pliego de cargos, notificándose al interesado y al Delegado de Personal.
- c) Recibido el pliego de cargos por el interesado, este dispondrá de un plazo de cinco días hábiles para presentar pliego de descargo con las alegaciones que estime oportunas, pudiendo proponer la práctica de pruebas. El instructor desde la recepción del escrito de descargo y proposición de prueba, dispondrá de un plazo de diez días hábiles para la práctica de aquellas que estime pertinentes. Dicho plazo podrá prorrogarse en cinco días hábiles por razones fundadas.
- d) Transcurrido el término anterior, el Instructor elaborará en el plazo de cinco días hábiles la propuesta de resolución, de la que se dará traslado al Delegado de Personal, pudiendo formular alegaciones en el plazo de cinco días hábiles. Pasado este plazo, el Instructor elevará la propuesta de resolución, junto a las alegaciones del interesado, a quien tenga atribuida la competencia sancionadora, quien adoptará en el plazo de diez días hábiles la resolución que proceda, dándose cuenta de la misma al interesado y al Delegado de Personal.
- e) La omisión del procedimiento aquí descrito dará lugar a la nulidad del expediente.

La sanción de faltas que no precisen la incoación de expediente disciplinario, aunque se dé audiencia al interesado, se comunicará al Delegado de Personal. Con tres días hábiles de antelación a su notificación al interesado.

Art. 37.- FALTAS LEVES

Serán faltas leves las siguientes:

1. La incorrección ocasional con los superiores jerárquicos, subordinados, compañeros y público en general.
2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas, con excepción de lo expuesto en párrafos precedentes.
3. La omisión de la comunicación con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que exista imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada un día al mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad e incumplimiento de horario sin causa justificada, durante cuatro días en un mes.
6. La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres, útiles de trabajo, mobiliario y locales donde presten los servicios.

Art. 38.- FALTAS GRAVES

Serán Faltas Graves:

1. La indisciplina en el trabajo de manera habitual y la falta de respeto debido a los superiores, compañeros e inferiores y público en general.
2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, o las negligencias de las que deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

3. El Incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores ó ciudadanos en general.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, de dos a tres días al mes.
5. El abandono del trabajo sin causa justificada.
6. Más de cuatro faltas de puntualidad en un mes a la entrada o salida del trabajo.
7. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre cuando hayan mediado apercibimiento por las mismas.
8. La simulación de accidente o enfermedad.
9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
10. La disminución habitual y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo.
11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
12. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
14. El abuso de autoridad.

Art. 39.- FALTAS MUY GRAVES

Serán faltas muy graves:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. La divulgación voluntaria de datos e informaciones del servicio.
4. La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante un periodo mayor a tres días al mes.
5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificada de diez o más días al mes, o más de veinte al trimestre.
6. La reincidencia de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre.
7. El quebrantamiento del secreto profesional, o la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación.
8. La utilización de medios técnicos del Ayuntamiento para intereses particulares de tipo económico.
9. Todo tipo de discriminación por razones de sexo, raza, nacionalidad o religión.
10. El acoso sexual en cualquiera de sus manifestaciones.
11. El incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios mínimos.
12. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.
13. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa actual, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o terceros.

Art. 40.- SANCIONES

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

Por faltas Leves:

- a) Amonestación verbal o por escrito
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días



Por faltas Graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes
- b) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas concursos de ascenso por un período máximo de un año.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a cuatro meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso por un período hasta un máximo de dos años.
- c) Despido.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que el Ayuntamiento tuviera conocimiento de su comisión. En todo caso prescribirán a los seis meses de su comisión.

La cancelación de los expedientes de faltas y sanciones se producirá a los tres meses para las faltas leves; un año para las graves y a los dos años para las muy graves.

Art. 41.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

En virtud del principio de igualdad de todos los trabajadores que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Villavieja del Lozoya y en todos los Organismos, Institutos y Empresas que de él puedan depender, 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 corresponderá, en todo caso, al trabajador, la opción de decidir si se reincorpora o no a su puesto de trabajo. El trabajador quedará automáticamente readmitido si optara por esa opción.

DISPOSICIÓN FINAL

Los conflictos en materia de interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo, se elevarán a la Comisión Paritaria. Las partes someterán sus discrepancias a la citada Comisión, con carácter previo a cualquier otra instancia.

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre los asuntos a los que se someta de manera que en su caso, puedan ejercitarse en plazo los recursos legales correspondientes.

Una vez finalizado el proceso negociador si no se alcanzase un acuerdo entre las partes, estas actuarán según sus intereses.

ANEXO I

HORARIO DE TRABAJO

Tabla:

SECCIÓN	PUESTO DE TRABAJO	HORARIO	NÚMERO DE HORAS	OBSERVACIONES
Educación	Educador/a Casa Niños	L a J de 09:30 a 17:00 h. V de 09:30 a 14:30 h.	35 horas	Esta jornada quedará así establecida y no podrá sufrir cambios
Educación	Educador/a Adultos	Martes: 10:00 a 12:00 h. 17:00 a 18:30 h. Jueves: 17:00 a 18:30 h.	¼ de jornada	Esta jornada podrá sufrir cambios por organización del servicio
Limpieza	Limpiador/a	L a V de 10:00 a 13:00 Y de 16:00 a 20:00 h.	35 horas	
Mantenimiento	Oficial de Servicios Múltiples y Personal de servicios Generales	Del 01/04 al 30/09 de 08:00 a 15.00 de L a V Del 01/10 al 31/03 de 08:30 a 15:30 de L a V	35 horas	Esta jornada podrá sufrir cambios por organización del servicio
Administración	Oficial de 2ª Administración, Personal Auxiliar	Del 01/04 al 30/09 de 08:00 a 15.00 de L a V	35 horas	Esta jornada podrá sufrir cambios por organización del servicio
	Personal Auxiliar de Biblioteca	Jornada Partida	35 horas	El Horario de trabajo se fijará en función de las necesidades del Servicio.

Los horarios fijados en esta tabla, lo serán de forma permanente, pudiendo la representación de los trabajadores/as, realizar, cuando así lo considere, una nueva propuesta, que deberá ser justificada, llevándose la misma a la Comisión Paritaria. En caso de no existir acuerdo, será facultad del Ayuntamiento aceptar o no la nueva propuesta.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES 2010

GRUPOS	V	IV	III	II	I
SALARIO BASE	970,00 €	1.150,00 €	1.295,00 €	1.500,00 €	1.825,00 €
TOTAL MES	970,00 €	1.150,00 €	1.295,00 €	1.500,00 €	1.825,00 €
(*1) PAGA EXTRA JUNIO Y DICIEMBRE	970,00 €	1.150,00 €	1.295,00 €	1.500,00 €	1.825,00 €

(*1) El Art. 22 indica que las Pagas Extras corresponderán al 100% del conjunto total de los conceptos retributivos, menos horas extraordinarias. Por lo que a la cantidad reflejada en la anterior tabla salarial hay que añadirle la Antigüedad, según lo fijado en el art. 21 del presente convenio.

ANEXO III

ROPA DE TRABAJO

Se fijará en Comisión Paritaria antes del primer mes de cada año.

El personal al que se le haga entrega de ropa de trabajo será responsable del mismo. El vestuario se renovará de forma anual.

El equipamiento completo será entregado durante el primer mes del año natural o en la semana siguiente a la fecha de su contratación, si la misma no coincidiese con el mes de enero.



ANEXO IV

GRADO DE CONSANGUINIDAD

PRIMER GRADO:

Cónyuge

Padres (suegros por afinidad).

Hijos (yernos y nueras por afinidad)

SEGUNDO GRADO

Abuelos (abuelos políticos por afinidad)

Hermanos (hermanos políticos por afinidad)

Nietos (nietos políticos por afinidad)

Por afinidad deberá entenderse que comprende a los familiares directos del cónyuge, no a los cónyuges de aquellos.

(03/28.803/11)