

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo y Mujer

- 3** *RESOLUCIÓN de 1 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Valdeavero (personal laboral) (código número 2815132).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Valdeavero (personal laboral), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 21 de octubre de 2009, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 1 de febrero de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

En Valdeavero a 21 de octubre de 2009, en presencia del Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Valdeavero, D. Francisco Javier Quintana Gundín.

REUNIDOS

De una parte, D Francisco Javier Quintana Gundín, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Valdeavero y Dña. Maria Luisa Castro Sancho, Concejala Delegada de Personal del Ayuntamiento de Valdeavero, ambos en representación del Ayuntamiento de Valdeavero.

De otra parte, D. Francisco Hayas Serrano, Representante de los Trabajadores, Fernando Gómez Arancón, Secretario de la Sección Sindical de Comisiones Obreras en el Ayuntamiento de Valdeavero, ambos en representación de los trabajadores.

MANIFIESTAN

Que ambas partes, son integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Valdeavero, y que en sesión celebrada el 21 de octubre de 2009 han acordado el texto definitivo del primer Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Valdeavero, con el voto unánime de todos los miembros que la integran, procediendo en este acto a su firma por cuadruplicado ejemplar:

CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE VALDEAVERO

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Art.1.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

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

Art.2.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores, trabajadoras públicos municipales del Ayuntamiento de Valdeavero, tanto al personal laboral fijo, como temporal, cualquiera que sea la modalidad de contrato de trabajo, que preste sus servicios al Ayuntamiento de Valdeavero, incluyendo a 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:

- 1-Contratados con sujeción a las reglas de Derecho Administrativo.
- 2-Todas aquellas personas físicas vinculadas con el Ayuntamiento de Valdeavero por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.

Se respetarán las situaciones personales o colectivas anteriores que mejoren o incrementen las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente ad personam .

Art.3.- ÁMBITO TEMPORAL, VIGENCIA Y DENUNCIA DEL CONVENIO

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación en Pleno del Ayuntamiento de Valdeavero. Previamente será preceptiva su firma por la representación de los empleados de una parte y la representación de la Corporación por otra.

Para la entrada en vigor del siguiente convenio ,serán excepciones en cuanto a la aplicación del régimen retributivo los siguientes:

- 1- Personal contratado a través de Subvenciones del Servicio Regional de Empleo “en el ámbito de colaboración con la Corporaciones Locales para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social” durante las distintas convocatorias del año 2009.
- 2- Personal contratado a través de Subvenciones del Servicio Regional de Empleo para la contratación de Agentes de Empleo y Desarrollo Local. A este colectivo si les será de aplicación los artículos 14 y 15 del presente Convenio Colectivo (Incremento retributivo anual y antigüedad)

El resto de cláusulas son de aplicación a ambos colectivos.

El vencimiento del presente Convenio Colectivo será el 31 de diciembre de 2011. Podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación a su vencimiento. En caso de no haberse producido denuncia, continuará en vigor por periodos sucesivos de un año, mientras no exista otro que lo sustituya.

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

Art.4.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MODIFICACIÓN DE CONDICIONES

La organización del trabajo, es facultad específica de la Alcaldía, directamente o a través de sus Concejalías Delegadas, las cuales organizarán horarios, turnos de disponibilidad, etc. de acuerdo con las necesidades municipales y previa información al Representante de los trabajadores.

CAPITULO II.-

COMISIÓN PARITARIA, DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL.

Art.5.- COMISIÓN PARITARIA

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 designados por 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, funcionaria habilitada y firmadas por ambas partes siendo obligado 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 de, al menos, 48 horas.

CAPÍTULO III.- **JORNADA Y CALENDARIO**

Art.6.- JORNADA

La jornada semanal será con carácter general de lunes a viernes , ó según las exigencias por necesidades del puesto. En el ANEXO II se detallan los horarios correspondientes a los distintos grupos laborales. En cómputo anual no sobrepasarán las 1.647 horas.

Si las necesidades del servicio requirieran un horario diferente, éste será estudiado por la Comisión Paritaria.

Durante la jornada, los trabajadores-trabajadoras tendrán derecho a una pausa de 20 minutos.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá transcurrir como mínimo 12 horas.

Se establecerá un turno de disponibilidad del personal de cometidos múltiples y para el personal de limpieza, regulado según condiciones acordadas, de forma que en cualquier circunstancia necesaria e imprevista a criterio de Alcaldía o Concejalía Delegada ,que surja fuera del horario habitual, pueda ser solucionada a través de este servicio.

Durante su turno de disponibilidad, el operario-operaria permanecerá localizable mediante un teléfono. Este servicio se establece de lunes a viernes, de 15 h. a 8h. del día siguiente; y sábados, domingos y festivos, de 8 h. a 8 h. del día siguiente. La designación por la Concejalía Delegada de Personal tendrá carácter rotativo siendo obligatoria la prestación del servicio.

Art.7.- CALENDARIO LABORAL

El calendario laboral será el que el organismo competente de la Administración Central, Autonómica o Municipal, en su caso, determine para el Ayuntamiento de Valdeavero. Incluirá como festivos las fiestas oficiales, y los días 24 y 31 de Diciembre.

Art.8.- VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 22 días hábiles al año que serán acordadas entre el trabajador- trabajadora y la Concejalía Delegada de Personal .En caso de no existir acuerdo se resolverá en la Comisión Paritaria.

El periodo para el disfrute de las vacaciones será dentro del año natural, preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre. Por causas excepcionales, dicho periodo podría mantenerse, como máximo hasta el 31 de enero del año siguiente.

Todo trabajador-trabajadora que no alcance un año de servicio, disfrutará de la parte proporcional correspondiente al período que abarque su contrato, siendo disfrutado en el período de su contratación.

Las fechas de vacaciones serán comunicadas, por ambas partes, salvo causa justificada con al menos un mes de antelación.

Las vacaciones anuales tendrán un aumento progresivo por años de servicios prestados, conforme a la siguiente escala:

- 18 años de servicios 2 días
- 24 años de servicios 3 días
- 27 años ó mas de servicios 4 días

CAPÍTULO IV.-

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art.9.- 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 6 días libres cada año para asuntos propios, sin necesidad de justificación, debiendo quedar garantizado el funcionamiento de los diversos servicios municipales.

Los trabajadores-trabajadoras tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Esta licencia podrá disfrutarse en cualquier época del año, a elección del trabajador-trabajadora, excepto cuando por acumulación de peticiones para un mismo período de tiempo y servicio, sea necesario establecer turnos.

Art.10.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

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

Se tendrá el mismo derecho cuando el trabajador-trabajadora precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad no pueda valerse por si mismo y que no desempeñe actividad retributiva.

Art.11.- OTROS PERMISOS RETRIBUIDOS

Los trabajadores-trabajadoras tendrán derecho a permiso retribuido por las causas y por el tiempo que se indican a continuación, siempre que se justifique suficientemente:

- a. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Quando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día, que se tendrán que justificar mediante certificado de empadronamiento, contrato de arrendamiento o cualquier documento que acredite el cambio de domicilio.

- b. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- c. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- d. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.
- e. Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la 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.

- f. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- g. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
- h. Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, justificándolo convenientemente, tales como asistencias al médico.
- i. Quince días naturales por razón de matrimonio o pareja de hecho pudiendo disfrutarse una vez cada cuatro años, con un máximo de tres veces.
- j. En el caso de fecundación asistida el empleado/a podrá ausentarse del trabajo con el fin de someterse a los trámites pertinentes sin variación de sus retribuciones.

PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

- a. Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

- b. Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código

Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

- c. 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 del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a y b.

En los casos previstos en los apartados a, b, y c el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- d. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, 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 la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Art.12.- EXCEDENCIAS

En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

CAPÍTULO V.- **CONDICIONES ECONÓMICAS**

Art.13.- ESTRUCTURA DEL SALARIO

La totalidad de las retribuciones de los trabajadores según Anexo I será:

1. Retribuciones básicas
 - Salario base
 - Antigüedad.
2. Retribuciones Complementarias.
3. Otras Retribuciones: Pluses, horas extraordinarias
4. Pagas extraordinarias

En ningún caso la entrada en vigor del Convenio supondrá la pérdida de derechos salariales consolidados por los-as trabajadores-as .

Art.14.- INCREMENTO RETRIBUTIVO

Anualmente el incremento retributivo será el que fijen los presupuestos generales del Estado, para todos los conceptos salariales de devengo fijo y periódico.

Art.15.- ANTIGÜEDAD

La antigüedad se retribuirá con una cantidad igual para cada grupo o categoría por cada tres años de servicio según Anexo I .

La antigüedad estará constituida por una cantidad fija que será devengada a partir del primer día del mes en que se cumplan tres, o múltiplo de tres, años de servicios efectivos en jornada completa o la proporción si la jornada y el salario fuesen inferiores y se retribuirá según el número y duración de las jornadas realizadas.

Con efectos de 1 de enero del año 2.009 las cuantías de cada trienio se fijan del modo o similar a las establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las categorías que requieren estar en posesión de la misma titulación.

Para los demás años de vigencia de este Convenio se aplicará el incremento que, con carácter general, establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Art.16.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todos los trabajadores-trabajadoras tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias (junio y diciembre), siendo su cuantía el 100 % de todos los conceptos retributivos, excepto las cantidades abonadas por servicios extraordinarios, gratificaciones y pluses.

Art.17.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Toda actividad realizada fuera de la jornada laboral tendrá la consideración de horas extraordinarias excepto las horas empleadas por el turno de disponibilidad.

La retribución de las mismas será según Anexo I.

Se considerarán horas nocturnas las realizadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Art.18.- DISPONIBILIDAD Y OTROS SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

18.1 Plus de disponibilidad operarios de oficios múltiples:

Los operarios y operarias de oficios múltiples percibirán por este concepto un Plus de Disponibilidad que ascenderá a 150 euros mensuales durante el año 2009 (desde la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo), y que se revisará anualmente con el incremento que marquen los Presupuestos Generales del Estado para los demás conceptos salariales.

Este Plus de Disponibilidad incluye las cinco primeras horas mensuales que se realicen, percibiéndose además las horas extraordinarias que se realicen a partir de estas cinco primeras horas.

Desde la firma del presente Convenio Colectivo, es obligatorio para todos-as los trabajadores-trabajadoras de oficios múltiples, participar en esta disponibilidad para el Ayuntamiento de Valdeavero.

El Plus de Disponibilidad no se percibirá durante los periodos de baja laboral o vacaciones o permisos de los trabajadores.

Los turnos de Disponibilidad serán designados por los responsables municipales una vez recogidas las aportaciones de los trabajadores-trabajadoras, creándose para ello un planning con las personas designadas para el servicio con antelación suficiente.

Los trabajadores que estén a turno, tendrá que estar localizables en todo momento y disponible para el trabajo en un tiempo aproximado de 30 minutos después de serle comunicada la incidencia.

La urgencia del servicio será a criterio de Alcaldía o de sus Concejalfas Delegadas, que serán los encargados de comunicar el mismo al trabajador-trabajadora.

No obstante lo anterior, se considerarán trabajos urgentes los relacionados con la prestación de servicios básicos a los ciudadanos (abastecimiento de agua, alumbrado público, problemas de saneamiento, etc.), los relacionados con la seguridad de las personas o los bienes (caída de cables, ruinas de edificios, etc.) y otros servicios especiales fuera del horario de trabajo.

18.2 Plus de disponibilidad personal de limpieza:

El personal de limpieza percibirá por este concepto un Plus de Disponibilidad que ascenderá a 80 euros mensuales durante el año 2009 (desde la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo), y que se revisará anualmente con el incremento que marquen los Presupuestos Generales del Estado para los demás conceptos salariales.

Este Plus de Disponibilidad incluye la primera hora que se realice en cada mes natural, percibiéndose además las horas extraordinarias que se realicen a partir de esa primera hora.

Desde la firma del presente Convenio Colectivo, es obligatorio para todos los trabajadores-trabajadoras de limpieza, participar en esta disponibilidad para el Ayuntamiento de Valdeavero.

El Plus de Disponibilidad no se percibirá durante los periodos de baja laboral, vacaciones o permisos de los-as trabajadores-as.

Los turnos de Disponibilidad serán designados por los responsables municipales una vez recogidas las aportaciones de los trabajadores-trabajadoras, creándose para ello un planning para que los responsables municipales puedan conocer la persona designada para el servicio.

Dadas las peculiaridades de este servicio, esta disponibilidad será comunicada al trabajador con 2 días de antelación, salvo fuerza mayor.

18.3 Plus de servicio de entierros operarios de oficios múltiples:

El operario-operaria de servicios múltiples que se encargue del servicio de enterramiento cobrará un plus de 60 € por realización del servicio en día ordinario y de 90 € si fuera día no laborable, Sábados, Domingos y Festivos.

Fuera de la jornada habitual, el trabajador-trabajadora que realice el servicio será el que esté asignado en turno de disponibilidad, al que se le sumará otro trabajador-trabajadora de forma voluntaria, si no se ofreciera ningún voluntario-voluntaria sería el inmediatamente posterior en el turno de disponibilidad.

18.4 Exclusiones

Estos pluses no se aplicarán al personal contratado a través de los convenios del Servicio Regional de Empleo en el ámbito de colaboración con la Corporaciones Locales .

Art.19.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

Si por necesidades del servicio, las trabajadoras-trabajadores municipales hubieran de viajar fuera del término municipal, el Ayuntamiento les abonará los gastos producidos de acuerdo con la legislación vigente en la materia . Las cantidades quedarán determinadas en el Presupuesto anual.

Art.20.- KILOMETRAJE

En caso de utilizar vehículo propio, se le abonará al empleado-empleada público/a la cantidad que establezcan las Bases de Ejecución del Presupuesto con carácter anual.

**CAPÍTULO VI.-
DERECHOS SOCIALES****Art. 21.- ANTICIPOS**

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.22.- ACCIDENTES DE TRABAJO Y RESPONSABILIDAD CIVIL

En caso de accidente de trabajo el Ayuntamiento de Valdeavero abonará las siguientes indemnizaciones:

o	Resultado de invalidez Total Permanente	30.050 €
o	Resultado de muerte	30.050 €

El Ayuntamiento de Valdeavero tiene suscrito un seguro de responsabilidad civil por valor de 300.506 €.

La responsabilidad civil de accidente de trabajo asciende a 300.506 € con un sublímite para la cobertura por accidentes de trabajo de 91.000 € por víctima.

Art.23.- BAJAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Las bajas por enfermedad o accidente del personal al servicio del Ayuntamiento serán abonadas al 100% de las percepciones habituales, en las condiciones fijadas en el acuerdo de Pleno de este ayuntamiento de fecha 28 de diciembre de 2004.

Art.24.- PARTIDA PRESUPUESTARIA

El Ayuntamiento se dotará de partida presupuestaria destinada a beneficios sociales a partir del ejercicio 2010.

Art.25.- FORMACIÓN

Se han de tener en cuenta tres criterios básicos:

- A.- Formación permanente del personal en su trabajo y reciclaje profesional.
- B.- Formación dirigida a la promoción profesional.
- C.- Formación dirigida a la adaptación al medio municipal y Autonómico para la mejora del servicio.

El Ayuntamiento facilitará el acceso a cursos y seminarios que guarden relación con la mejora de la profesionalidad de los trabajadores, dentro de la jornada laboral, considerándose como tiempo efectivo de trabajo.

El personal del Ayuntamiento en beneficio de la formación y calidad en el servicio estarán obligados (salvo lo que se impartieran fuera de la jornada laboral) a la realización de cursos que estipule el Concejal Delegado correspondiente respetándose el

principio de igualdad de oportunidades, mediante el establecimiento de un sistema rotativo, negociando con el Representante de los trabajadores, debiéndose hacer pública la relación de solicitudes con la suficiente antelación a la celebración del curso, así como la relación de admitidos al mismo. Los cursos deberán tener la variedad necesaria para el mayor perfeccionamiento del trabajo.

En el expediente personal de cada trabajador quedarán reflejados los cursos a los que asista, especificando los detalles del curso. La asistencia a estos cursos tendrá relevancia, dentro de la legalidad vigente, para la promoción personal e interna dentro del Ayuntamiento.

Art.26.- OTROS BENEFICIOS SOCIALES

Los trabajadores y trabajadoras municipales, cónyuges e hijos e hijas gozarán de los mismos derechos que los vecinos empadronados en el municipio para acceder a actividades programadas por la Corporación, tales como Campamento de Verano, acceso a actividades culturales, deportivas etc.

CAPÍTULO VII.- PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Art.27.- PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

El Ayuntamiento de Valdeavero se compromete a desarrollar el Plan de Acción para la Implantación de la Transversalidad de Género, en el marco del Programa de Implantación y Desarrollo de la Transversalidad de Género en la Administración Local, de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, a través de la Dirección General de la Mujer.

CAPÍTULO VIII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art.28.- REGIMEN 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 del trabajador, podrán ser sancionadas por la Jefatura de personal de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

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

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la jefatura al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

ART. 29.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

1. Se considerarán como faltas leves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen del Ayuntamiento.
- f. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g. La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- d. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo.

g. La falta de comunicación a la jefatura de personal de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave al Ayuntamiento.

i. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para el Ayuntamiento.

j. La embriaguez habitual en el trabajo.

k. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación de los servicios y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia del Ayuntamiento.

l. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera repetida.

m. Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n. La realización de actividades privadas sin el previo reconocimiento de compatibilidad por el pleno del Ayuntamiento cuando así proceda, y la realización de actividades privadas incompatibles.

ñ. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

d. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

- f. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- o. El acoso laboral.
- p. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- q. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- r. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- s. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- t. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- u. El acoso sexual.

v. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

w. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

x. También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma.

Art. 30.- SANCIONES

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a. Despido disciplinario, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
- b. Suspensión de empleo y sueldo, con una duración máxima de 6 años, por faltas graves.
- c. Apercibimiento, por la comisión de faltas leves
- d. Cualquier otra que se establezca por Ley.

Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES.

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.(se transcribe literalmente el art. 98 del E.B.E.P)

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecido la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Cuando así este previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquella. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al funcionario la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

CAPÍTULO IX.- **SALUD LABORAL**

Art.31- POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD

Considerando que todos los trabajadores y trabajadoras, sin excepciones de ningún tipo, tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y de salud en el trabajo, y que la Administración tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes se comprometen a colaborar estrechamente,

para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo, en el marco de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, con arreglo a los principios generales de:

- A.- Evitar los riesgos y evaluar los que no se puedan evitar.
- B.- Combatir los riesgos en su origen.
- C.- Adaptar el trabajo a la persona.
- E.- Sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro.
- F.- Planificar la prevención.
- G.- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- H.- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
- I.- Proporcionar la ropa de trabajo adecuada y medios de protección individual

El Delegado de Personal se ocupará de la salud laboral y velará por la óptima adaptación de cada trabajador-trabajadora a su puesto de trabajo.

Art.32.- ROPA DE TRABAJO

Se proveerá a los trabajadores-trabajadoras, que por razón de su actividad lo precisen, de ropa de trabajo adecuada.

Art.33.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Anualmente se realizará una revisión médica a todos los trabajadores-trabajadoras preferentemente durante la jornada laboral. Las fechas de realización se notificarán por la Concejalía Delegada.

El Ayuntamiento correrá con los gastos ocasionados.

CLÁUSULAS ADICIONALES

- A.- El contenido del presente Convenio es de ámbito local.
- B.- En los temas no pactados en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Regional para el Personal al Servicio de las Administraciones Locales suscrito entre la FMM y los Sindicatos más representativos, firmado el 21 de julio de 2009, salvo como expresa el propio texto del Acuerdo Marco Regional *“en cuanto a sus efectos económicos siempre que lo permitan los presupuestos de cada Ayuntamiento”*.

- C.- Se entiende que los pactos alcanzados en este Convenio no podrán ir en detrimento de los acuerdos anteriormente pactados.
- D.- Cualquier acuerdo firmado al que se llegue con la representación de los trabajadores-trabajadoras será tramitado, según su naturaleza y entidad a través de acuerdo de Comisión Paritaria o acuerdo de Pleno del Ayuntamiento, para llevar a cabo su inclusión en el Convenio vigente.
- E.- Sin perjuicio del cumplimiento de las prescripciones contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en materia de Gastos de Personal y con el objeto de dar cumplimiento al presente Convenio, se llevarán a efecto las previsiones presupuestarias y adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional fueran precisas, procediéndose a llevar a cabo las modificaciones presupuestarias necesarias de forma inmediata.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogados todos los Acuerdos, Decretos, Actas y demás normas municipales que regulen materias y cuestiones incluidas en el presente Convenio y se opongan al mismo,

Valdeavero, a 21 de octubre de 2009

Delegado de Personal
Trabajadores-trabajadoras

Alcalde - Presidente

ANEXO I : TABLA SALARIAL

GRUPOS	V	IV	III	II	I
SALARIO BASE	593,65	598,95	666,73	982,64	1.157,82
COMPLEMENTOS	565,58	624,50	624,50	624,50	624,50
TOTAL MES	1.159,23	1.223,45	1.291,23	1.607,14	1.782,32
PAGA EXTRA					
JUNIO Y NAVIDAD	1.159,23	1.223,45	1.291,23	1.607,14	1.782,32
TOTAL AÑO	16.229,22	17.128,35	18.077,27	22.499,96	24.952,48
HORA EXTRA. NORMAL	12,00	13,00	14,50	16,50	19,50
HORA EXTRA. NOCTURNA/ FESTIVA	18,00	19,00	19,50	21,50	23,50
ANTIGÜEDAD TRIENIOS (anual)	187,88	250,32	374,50	498,68	623,14

NOTA : La presente tabla salarial será de aplicación en tanto se concluya la elaboración de la catalogación / relación de puestos de trabajo y se proceda posteriormente a valorar los mismos.

ANEXO II**JORNADA LABORAL**➤ **PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TECNICOS**

- De 8:30 a 15:00 h. Lunes y de 17:00 h. a 20:00 h.
- De 8:30 a 15:00 h. de martes a jueves.
- De 8:30 a 14:30 h. viernes.

➤ **PERSONAL DE COMETIDOS MULTIPLES**

- De Lunes a Viernes:
-De 8:00 a 15:00 h.

➤ **PERSONAL DE LIMPIEZA**

- De 6:00 a 13:00 h. de lunes a viernes.

ANEXO III**GRADOS DE CONSANGUINIDAD****PRIMER GRADO**

- 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 o pareja de hecho, y en consecuencia, no a los cónyuges de aquellos.

ANEXO IV**GRUPOS/CATEGORÍAS PROFESIONALES**

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

Grupo I - Titulados Superiores nivel:

Pertenecen 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 – Administrativos:

Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores integrados en categorías cuyo desempeño requiera estar en posesión del Título de Bachillerato, Formación Profesional Específica de Grado Superior o equivalente siendo el contenido de la prestación técnicamente especializado o con responsabilidad sobre el funcionamiento de determinados equipos de trabajo.

Grupo IV - Técnicos Auxiliares y Oficiales de cometidos múltiples:

Pertenecen a este grupo profesional aquellas categorías que requieran estar en posesión del Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional Específica de Grado Medio o equivalente, así como aquellas otras cuya prestación exija estar en conocimiento de un oficio técnico o administrativo a nivel elemental.

Grupo V - Servicios Generales y Subalternos:

Pertenecen a este grupo profesional los operarios y personal no especialmente cualificado, integrados en categorías profesionales para las que no se exija estar en posesión de conocimientos de ningún oficio a nivel de Formación Profesional o similar y cuyos contenidos funcionales se limiten al desarrollo de tareas estandarizadas y no excesivamente complejas.

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.

(03/5.307/10)