

de febrero de 2001), el Director del Departamento Económico-Administrativo, José María Vicent García.

(03/27.593/01)

Consejería de Trabajo

Resolución de 12 de noviembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Las Rozas, personal laboral (Código número 2807552).

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Las Rozas, personal laboral, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 3 de noviembre de 2000, 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 los artículos 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 13 del Real Decreto 155/2001, de 20 de septiembre, 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 12 de noviembre de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Acuerdo-convenio regulador de las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid para el personal laboral 2000-2003

Preámbulo

La negociación del presente convenio ha sido efectuada de forma única y global por los representantes del Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid, por una parte, y por los del personal laboral de dicho Ayuntamiento, por otra, para que sirva de norma reguladora de las relaciones laborales de dicho colectivo.

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación personal.*—El presente convenio tiene por objeto regular y servir de norma por la que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid.

Quedarán excluidos del ámbito de aplicación personal:

- a) Los arrendamientos de servicios de carácter personal.

- b) Los de colaboración social, cuyos contratos serán aquellos que se realicen para trabajos imprevistos, puntuales o concretos, sin detrimento de la oferta de empleo pública, en concierto con otras entidades públicas.

Art. 2. *Ámbito de aplicación territorial.*—Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación al personal a que se refieren los artículos anteriores, cualesquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio, así como en las actividades desarrolladas que precisen desplazamiento de trabajadores por todo el territorio nacional e internacional.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—La duración del presente convenio será desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2003.

El presente convenio se considerará automáticamente denunciando el día 30 de noviembre de 2003.

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

Art. 4. *Publicación y difusión.*—El texto del convenio se publicará en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y se dará traslado al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, y la Corporación se compromete a editar el mismo para repartirlo entre el personal afectado.

Art. 5. *Unidad de pacto y vinculación a la totalidad.*—El presente convenio forma un todo orgánico, único e indivisible, no siendo susceptible de aplicación parcial, teniendo en cuenta que el texto total del convenio lo componen el articulado, anexos, cláusulas, disposiciones, tablas, calendarios laborales, etcétera.

En el supuesto de que por la autoridad laboral no fuese aprobado en su conjunto o fuese anulada o modificada alguna o algunas de sus cláusulas, el convenio quedará anulado, salvo que la comisión paritaria acuerde que lo modificado no varía de manera sustancial la totalidad del mismo.

Art. 6. *Garantía personal.*—Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual superen al convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”. Al objeto de evitar la congelación salarial de facto, las subidas salariales que pudieran corresponder, serán absorbidas en un 50 por 100 por el complemento puesto de trabajo.

Capítulo 2

Comisiones de seguimiento y negociación

Art. 7. *Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento.*—Desde la entrada en vigor del presente convenio, se constituirá una comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento, que entenderá de todas las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo.

La comisión paritaria estará formada por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro miembros de la Corporación. Como presidente actuará el de la Corporación o persona en quien delegue. Se entenderá válidamente constituida cuando concurren, al menos, tres miembros de cada una de las partes.

La sustitución de cualquiera de los componentes de la comisión será aprobada libremente por ambas partes.

Se reunirá una vez cada dos meses y cuando así lo solicite cualquiera de las partes. Si transcurridos quince días laborales desde la petición de la reunión sin que ésta se celebre, la parte solicitante tendrá expedido el camino para reclamar ante las autoridades competentes.

Para el mejor desempeño de sus funciones, los miembros de la comisión, previo acuerdo de ésta, podrán dirigirse o personarse en cualquier centro o dependencia, investigar y comprobar los datos, proceder al estudio de expedientes y fondos documentales, así como solicitar información tanto oral como escrita, que en ningún caso podrá serles denegada. Esta función solamente será desempeñada por la persona o personas facultadas en cada caso.

Los acuerdos adoptados por la comisión de vigilancia, interpretación y seguimiento obligarán a las partes.

En caso de no llegar a un acuerdo entre las partes, éstas podrán someterse a conciliación o mediación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación u otro organismo o autoridad competente. La decisión de los citados organismos tendrá carácter vinculante, excepto en el caso en que ambas partes llegasen a un acuerdo posterior, en cuyo caso prevalecerá éste sobre aquél, que quedará nulo y sin efecto.

Funciones.

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

1. Interpretación del texto del convenio en su aplicación práctica.

2. Ejercitar la conciliación en los conflictos de trabajo que se puedan suscitar como consecuencia de la interpretación de las normas contenidas en el presente convenio, necesaria antes de cualquier reclamación judicial.

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

4. Denuncia del incumplimiento del convenio.

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

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

Art. 8. *Comisión permanente.*—Se constituirá una comisión permanente formada por un representante de la Corporación y otro del comité de empresa. Sus objetivos serán dar agilidad a la aplicación del presente convenio, así como la interpretación, en primera instancia, del mismo.

Sus acuerdos habrán de ser refrendados por la comisión paritaria.

Art. 9. *Otras comisiones.*—Además de la comisión regulada en el artículo anterior, existirán las siguientes comisiones:

— Comisión de formación.

— Comisión de fondo social.

— Y cualquier otra que por acuerdo entre las partes se constituya.

Capítulo 3

Art. 10. *Grupos profesionales.*—Para todo el personal acogido a este convenio se establecen, de acuerdo con la titulación académica oficial exigida para su ingreso, las siguientes categorías profesionales:

Grupo “A”: título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente.

Grupo “B”: título de ingeniero técnico, diplomado universitario, arquitecto técnico, formación profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo “C”: título de bachiller, formación profesional de segundo grado o equivalente.

Grupo “D”: título de graduado escolar, formación profesional de primer grado o equivalente.

Grupo “E”: certificado de estudios primarios o equivalente.

Art. 11. *Empleo.*—La Corporación promoverá, cuando lo considere necesario, la creación en plantilla de los puestos de trabajo para la prestación de los servicios profesionales de carácter permanente.

A los trabajadores que hayan prestado servicios previos al Ayuntamiento en virtud de un contrato laboral de carácter temporal, les será reconocido desde la fecha del contrato indefinido el tiempo trabajado en la misma con anterioridad, comenzándose a devengar la antigüedad que corresponda desde la indefinición del contrato.

Art. 12. *Sistemas de selección de personal.*

12.1. Turno de traslados. Podrá concurrir a este turno cualquier trabajador que pertenezca al mismo grupo profesional, adjudicándose éste a propuesta del tribunal seleccionador.

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

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

Ante la existencia de una vacante sin derecho de reserva de plaza y antes de proceder a su cobertura por los procedimientos establecidos, se estudiarán las solicitudes de cambio de turno cursada por los trabajadores del mismo grupo profesional.

12.2. Promoción interna. Resuelto el turno de traslado, las plazas vacantes resultantes hasta un máximo del 50 por 100, se sacarán a promoción interna. La selección de trabajadores se realizará entre los trabajadores del grupo y/o nivel inmediatamente inferior

que reúnan los requisitos de titulación y los establecidos en la convocatoria y de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Realización de las pruebas teóricas y/o prácticas que en cada convocatoria se determinen y que tendrá carácter eliminatorio, relacionadas con la categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir.
- b) Valoración de cursos directamente relacionados con la categoría profesional y el puesto de trabajo a desempeñar.
- c) Valoración de los años de servicio prestados en la categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir.
- d) Otros requisitos exigidos en la convocatoria.

La plaza o puesto de trabajo ofertado se adjudicará al aspirante con mayor puntuación; no obstante, podrá quedar desierta a juicio del tribunal calificador que se haya constituido en ese momento.

12.3. Ingreso de personal. La selección de personal para el Ayuntamiento se efectuará con sujeción a lo previsto en las disposiciones legales vigentes en materia de ingreso en la función pública, informando al comité de empresa.

Los órganos de selección se constituirán por un número impar de miembros, uno de los cuales será designado por los representantes de los trabajadores.

Para la contratación temporal se podrá valorar a aquellos aspirantes que hubieran aprobado algún ejercicio en las pruebas de acceso a puesto de similar grupo o nivel con un 10 por 100 sobre la puntuación total. La bolsa de empleo que emane de anteriores pruebas de selección estará en conocimiento del comité de empresa.

12.4. Procedimiento especial. Será de aplicación el procedimiento especial para la provisión de puestos de trabajo mediante contratos de duración determinada, cuando la Corporación lo estime necesario, en los siguientes casos:

- a) Situaciones de urgencia por bajas médicas temporales en puestos de carácter permanente, que requieran su cobertura provisional hasta la incorporación del titular, una vez superada la incapacidad temporal.

Estas contrataciones se harán del personal que exista en la bolsa de trabajo confeccionada a partir de pruebas realizadas para cubrir plazas de plantilla. En el caso de no existir tal bolsa de trabajo, se hará una convocatoria a tal fin.

Art. 13. *Permutas*.—No existiendo causa razonable que lo impida, y a juicio de la Corporación, se autorizarán las permutas o cambios de trabajo o turnos entre el personal municipal del mismo o similar nivel y que cumplan los mismos requisitos y similares funciones, siempre que el cambio de turno no suponga rebasar el horario y jornada máxima diaria legalmente establecida.

Art. 14. *Cambios de puesto*.—Dentro de las facultades que le reconoce la Ley, la Corporación, previa consulta al comité de empresa, podrá efectuar cambios de puesto con las limitaciones impuestas por la necesaria adecuación entre la naturaleza del puesto a desempeñar y el mantenimiento de su grupo profesional.

El cambio de puesto podrá tener lugar:

- Por solicitud del interesado en cuyo caso, de acceder la Corporación, el trabajador aceptará las condiciones generales de trabajo y de categoría inherentes a la nueva situación.
- Por acuerdo entre la Corporación y el trabajador, en cuyo caso el cambio se registrará con arreglo a lo establecido por las partes.
- Por decisión de la Corporación, consultándose al comité de empresa, en cuyo caso habrá de distinguirse según el cambio se produzca en puestos de igual, superior o inferior categoría.

- a) A puesto de igual categoría: el trabajador percibirá los conceptos retributivos propios de su categoría profesional y nivel.

- b) A puesto de superior categoría:

1. El trabajador que realice funciones de superior categoría a la que tuviera reconocida por un período superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada o la vuelta a la de origen.
2. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité de empresa, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3. cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realmente realice.

4. Para la adscripción de un trabajador a funciones de superior categoría será necesario informe previo del comité de empresa, y en todo caso habilitación presupuestaria para el abono de la diferencia salarial complementaria.

- c) A puestos de inferior categoría: por necesidades del servicio se podrá destinar a un trabajador a realizar trabajos de inferior categoría a la que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente a su categoría y los derechos que de ella pudieran derivarse.

Esta situación no podrá prolongarse por período superior a un mes, con el fin de no perjudicar la formación profesional del trabajador, a no ser que medie la voluntad del trabajador en su desempeño. Asimismo, la Corporación evitará reiterar la asignación de estos trabajadores de inferior categoría a un mismo trabajador.

Art. 15. *Modificación de las condiciones de trabajo*.—La modificación de las condiciones de trabajo, tales como cambios de jornada, horarios, régimen de trabajo a turno, etcétera, que supongan un cambio sustancial a las condiciones establecidas en el presente convenio, se realizará siguiendo el procedimiento establecido en la legislación vigente, mediante acuerdo de la empresa con las partes interesadas y participación del comité de empresa.

Art. 16. *Seguridad en el empleo*.—Para el buen funcionamiento de los actuales servicios que la Corporación se compromete a mantener, la política de empleo estará presidida por los siguientes criterios:

La Corporación se compromete a mantener el nivel de empleo de 1995, en relación con los servicios que preste, durante la legislatura.

- a) Verificación de la racionalidad de la distribución del empleo en los diferentes departamentos o áreas. La Corporación, previa comunicación al comité de empresa, establecerá el número, denominación, características de los puestos de trabajo y requisitos para su desempeño, tipificando los de características análogas.
- b) Valoración de los mismos.
- c) La Corporación informará previamente al comité de empresa de los cambios que impliquen reasignación de efectivos de personal, la repercusión que tales procesos tengan en las condiciones de trabajo del personal afectado, asegurando los cursos de adaptación o reciclaje.
- d) Dentro del marco de la legislación vigente se tenderá a la fórmula de concurso y concurso-oposición.

Art. 17. *Promoción profesional*.—Durante la vigencia del acuerdo, la Corporación municipal y representantes de los trabajadores se comprometen a desarrollar el proceso que permita dedicar al trabajo propio de su respectiva categoría profesional a aquellos trabajadores que vienen desarrollando tareas distintas a la de su grupo o nivel profesional, con la excepción de aquellas personas destinadas o que se destinen a puestos de confianza.

Capítulo 4

Art. 18. *Jornada*.—Se establece una jornada de treinta y seis horas semanales a partir del día 1 de enero de 2000.

Se disfrutará de una pausa en la jornada diaria de trabajo continuada por un período de treinta minutos, computables como tiempo efectivo. En los servicios donde dicho período de pausa no pueda disfrutarse a mitad de la jornada, se establecerá por acuerdo entre las partes en otro período que no repercuta en el servicio.

La jornada de verano se reducirá una hora diaria desde el día 1 de julio hasta el 15 de septiembre.

El personal que seguidamente se relaciona, disfrutará de un régimen especial de períodos de descanso coincidiendo con las vacaciones de Semana Santa y Navidad, no sufriendo variaciones salariales en sus relaciones contractuales.

Igualmente, se establecerá un período de horas no lectivas sobre las reales de trabajo, de acuerdo a lo establecido por el Ministerio de Educación y Cultura. Dichas horas no lectivas serán a disposición del responsable del servicio para la realización de reuniones, evaluaciones, programaciones, exposiciones, etcétera, necesarios para el buen funcionamiento del servicio.

- Profesores de educación física adscritos a colegios públicos.
- Monitores y profesores de las escuelas deportivas y culturales municipales.
- Profesores de la Escuela de Educación de Adultos y Psicólogos.
- Conserje de los colegios públicos. Este colectivo solamente disfrutará de los períodos especiales de vacaciones escolares y no del régimen de jornada para el personal docente.

Todo este personal no podrá disfrutar de los días de asuntos propios pactados para el resto del personal laboral de este Ayuntamiento.

Art. 19. Horario de trabajo.—El horario laboral de los diversos servicios municipales será el vigente en cada uno de ellos y se acomodará a lo descrito en los artículos anteriores, a la vista de las necesidades de los servicios.

Se establece un margen de quince minutos de cortesía en el horario de entrada.

Con carácter general, se entiende que el turno de noche comenzará a las veintidós horas.

Sin perjuicio del tratamiento que se acuerde para las jornadas especiales, queda garantizada con carácter general la libranza de sábados y domingos como días de descanso general.

Los servicios que en la actualidad se vienen prestando en régimen de turnos mantendrá dicho régimen.

Se entiende como régimen de turnos, los siguientes:

- a) Turnos variables y rotatorios de mañana a tarde y viceversa.
- b) Turno variable y rotatorio afectando a los días de descanso semanal.

Capítulo 5

Art. 20. Vacaciones anuales.—El período de vacaciones anuales retribuidas, cuyo disfrute será obligatorio y no compensable económicamente, se estipula en un mes natural o la parte proporcional, de existir una antigüedad inferior a un año.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador padeciese una situación de incapacidad temporal dictaminada por facultativo no se computarán, a efectos de duración de dichas vacaciones, los días que hubiera durado dicha situación de incapacidad.

El trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo, de no continuar en incapacidad temporal, en la fecha prevista para finalizar su período vacacional, que previamente tuviera establecido. Los días que hubiera durado la incapacidad se disfrutarán en la fecha en que, de común acuerdo, se establecerá entre el Ayuntamiento y el trabajador.

Las vacaciones, de manera general, se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, pudiendo dividirse en el modo determinado en la Resolución de 27 de abril de 1995, de la Secretaría de Estado para las Administraciones Públicas.

Cada servicio remitirá antes del 15 de abril el plan anual de vacaciones al Departamento de Personal.

El personal disfrutará de tres puentes en el transcurso del año, negociándose éstos anualmente.

Art. 21. Licencias retribuidas.—Previo aviso y justificación posterior del trabajador, éste podrá ausentarse del trabajo con derecho a la percepción íntegra del salario en los siguientes casos:

1. Quince días naturales por matrimonio.
2. Por nacimiento de un hijo, cuatro días naturales.
3. Las trabajadoras tendrán derecho a ciento veinte días naturales en caso de alumbramiento; si fuera parto múltiple se establecerán catorce días adicionales por cada hijo a partir del segundo.

El período de licencia se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que resto del período de suspensión.

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 la madre y el padre trabajen ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años, la suspensión tendrá una duración de ciento veinte días naturales ininterrumpidos, ampliándose en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será asimismo de ciento veinte días en el supuesto de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por su circunstancia y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los ciento veinte días previstos en los apartados anteriores o de los que correspondan, en caso de parto múltiple.

Los períodos a que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Corporación y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para el caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de parto de hijos prematuros que deban permanecer ingresados por motivos de salud, transcurridas las seis semanas inmediatamente posteriores al período de descanso obligatorio para la madre, se podrá optar por continuar el período de descanso reglamentario con cargo a la Seguridad Social o suspenderlo hasta el alta hospitalaria del hijo, siempre y cuando las disposiciones legales lo permitan.

Si la normativa no posibilite el ejercicio de esta opción y a la fecha del alta hospitalaria del niño se hubiese agotado el permiso con cargo a la Seguridad Social, el Ayuntamiento concederá una semana adicional de permiso retribuido pactado. En este supuesto, las dos semanas de permiso con cargo a la Corporación se disfrutarán a partir del alta hospitalaria del niño.

4. Por fallecimiento, operación o enfermedad grave del cónyuge, conviviente, padres, hijos y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de tres días naturales, siendo de cuatro días en caso de necesario desplazamiento.

5. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá optar por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

6. Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico 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 tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. 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 del Ayuntamiento de Las Rozas

de Madrid generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Hasta cuatro días consecutivos, con el 75 por 100 de las retribuciones en caso de enfermedad de hijos menores de dieciocho años, siempre que las circunstancias familiares así lo hagan preciso. El trabajador acreditará, dentro de los cuatro días, la veracidad de la situación contemplada, por medio de certificado médico.

Hasta seis meses por enfermedad muy grave y prolongada de cónyuge, conviviente o familiar hasta primer grado, con una merma salarial de hasta el 40 por 100.

7. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 6 y 7 de este artículo, corresponderá al/la trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre la Corporación y el/la trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 6 y 7 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

8. Dos días por traslado de domicilio habitual, con posterior justificación de empadronamiento.

9. Por exámenes relacionados con estudios oficiales o convocados por organismos públicos, el tiempo indispensable para la celebración del examen.

10. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica. En el supuesto que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se podrá descontar el importe de la misma del salario a que tuviere derecho.

11. Por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día en la Comunidad de Madrid y dos en cualquier otro caso.

12. Se establecen seis días de licencia al año, no recuperables, que se disfrutarán de forma continuada o partida, en diversos períodos de tiempo a elección del trabajador. Quedarán excluidos los trabajadores cuyas funciones sean la docencia o disfruten ya de otros períodos. En el caso de que los días 24 y 31 de diciembre fueran sábado o domingo se compensarán individualmente con sendos días de libranza.

13. Las licencias retribuidas anteriormente señaladas se aplicarán en la parte proporcional a aquellos otros trabajadores de jornadas laborales no completas, teniendo en cuenta el número de días que prestan servicio.

14. Igualmente, se aplicará la proporcionalidad en estas licencias a aquellos trabajadores cuya jornada no esté distribuida en cinco días laborables.

La petición de los mencionados permisos deberá realizarse con una antelación mínima de siete días, salvo en casos de urgencia o imprevistos.

Por otros motivos distintos a los anteriormente señalados, los permisos se solicitarán a la Alcaldía-Presidencia que resolverá en cada caso concreto, informándose al comité de empresa.

Art. 22. Excedencias y licencias voluntarias.

1. Excedencia por cuidado de familiares. Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, los/las trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del Ayuntamiento de

Las Rozas de Madrid generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Durante este período tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

2. Licencia voluntaria hasta seis meses. Los trabajadores con una vinculación contractual de más de un año podrán solicitar licencia de hasta seis meses. Quedarán excluidos aquellos trabajadores cuyos contratos tengan una duración igual o inferior a este período. El trabajador solicitará la licencia, al menos, con quince días de antelación a la fecha de inicio del disfrute, salvo fuerza mayor.

Dicha licencia podrá ampliarse a un año, previa justificación y aprobación por la Corporación y consultado el comité de empresa.

Para el ejercicio de este derecho el trabajador deberá haber prestado previamente servicios efectivos por un período superior a doce meses.

3. Excedencia voluntaria.

a) Cualquier trabajador con una vinculación contractual de más de un año podrá solicitar excedencia voluntaria, la cual tendrá una duración no menor de un año ni superior a cinco años, no pudiendo ejercer de nuevo este derecho antes de un año debiendo, una vez acordada, liquidar los anticipos que tuviera pendientes.

b) El trabajador comunicará a la unidad de personal su reintegro, al menos con quince días de antelación al mismo.

4. Excedencia forzosa. La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad de su vigencia, se concederá en los siguientes casos:

a) Por elección para un cargo público. La duración de éste será la duración del mandato y el reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) Cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario y servicios civiles alternativos. La duración de la excedencia será el tiempo de la duración del servicio, debiendo reincorporarse el trabajador dentro del mes siguiente a la cesación en el servicio. En el caso de que el servicio militar se realice en forma fraccionada, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo de los diez días siguientes a la cesación en el servicio, sin perjuicio de lo que en cada momento establezca la Ley.

5. Contratos temporales. Los contratos realizados para cubrir estas situaciones de excedencias y licencias, se realizarán atendiendo a la disponibilidad de este articulado.

Capítulo 6

Art. 23. *Formación.*—La formación continua es fundamental, tanto para el buen funcionamiento del mercado de trabajo como para la creación de empleo, promoción personal y profesional de los trabajadores y desarrollo efectivo de la igualdad de oportunidades.

Es un factor fundamental también para la calidad de los servicios que una administración pública deba dar en el marco de un estado social y democrático de derecho como el resto de los países de nuestro entorno europeo.

La formación continua de los empleados públicos debe estar enfocada, pues, a mejorar sus conocimientos, capacitándolos para dar unos servicios de calidad que den respuesta a las demandas sociales, mediante planes formativos que recojan el reciclaje, perfeccionamiento y capacitación de todo el personal que integra este Ayuntamiento siendo una garantía de futuro y una inversión duradera.

Ninguna formación inicial, por completa que sea, podrá garantizar la aptitud de cada uno para hacer frente a las necesidades del sistema productivo. Se produce, por tanto, una convergencia entre el tipo de demanda social de educación y formación y la demanda económica de competencias.

La confluencia de intereses en este área debe plasmarse en el diálogo social a todos los niveles y en el desarrollo e implantación de un buen plan de formación.

Con este objetivo y para el desarrollo eficaz de los planes de formación, el Ayuntamiento establecerá los siguientes puntos:

- El Ayuntamiento destinará un mínimo del 0,6 por 100 de la masa salarial anual, quedando reflejado en los presupuestos generales de la Corporación y destinado exclusivamente a la formación de los empleados laborales.
- Se organizarán programas para la recualificación, adaptación profesional y promoción de todos los trabajadores (artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores).
- El Ayuntamiento deberá informar al comité de empresa de los cursos y planes de formación que estén financiados con fondos públicos, negociando con el comité de empresa los criterios generales en cuanto a información, selección de asistencia a cursos y las cantidades que se aplicarán, de acuerdo a los criterios establecidos en el plan de formación (artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores). La implantación directa de los sindicatos en el desarrollo de los planes de formación permitirá responder adecuadamente a la doble finalidad que en todo planteamiento formativo, demanda de formación de los empleados y necesidades organizativas e institucionales (artículo 12 del acuerdo de formación continuada de 16 de diciembre de 1992).

Objetivos prioritarios de los planes formativos.

- Lograr una administración eficaz que dé a los ciudadanos servicios de calidad.
- Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones que pudieran surgir con la evolución de los tiempos.
- Formación en salud laboral y seguridad e higiene en el trabajo.
- Vincular la formación a la carrera profesional.

Objetivos generales.

- Poner a disposición de todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento los recursos necesarios para su formación, reciclaje y perfeccionamiento.
- Que las acciones formativas sirvan de punto de partida para un posterior desarrollo de la promoción interna y carrera profesional en todas las categorías de los trabajadores del Ayuntamiento.
- Aumentar la oferta y calidad de los cursos formativos.
- Capacitación de técnicos y mandos intermedios.

Objetivos específicos.

- Perfeccionar e impartir conocimientos que posibiliten concursos de traslados con criterios objetivos.
- Perfeccionar e impartir conocimientos de gestión que mejoren la prestación de los servicios públicos.
- Contemplar la formación en aquellas áreas que por su especificidad no estén reflejadas en los planes generales.
- Reciclar y adaptar a todas aquellas personas cuyo puesto de trabajo y/o desempeño de tareas esté sometido a cambios e innovaciones tecnológicas.
- Prestar una particular atención a aquellos trabajadores con especiales dificultades de inserción o reinserción laboral (baja cualificación, larga permanencia en el desempleo, etcétera).

Órganos: el Ayuntamiento y las partes firmantes se comprometen a desarrollar el presente acuerdo, conforme a los puntos siguientes:

1.º Se constituirá una comisión de formación integrada por representantes de la Administración, partidos políticos y sindicatos firmantes, cuyo objetivo consistirá en participar en la evaluación de las necesidades detectadas, participando en la propuesta de formación y posibilitando el cumplimiento de los criterios emanados de la comisión de formación.

2.º Con el propósito de lograr la máxima difusión de las actividades formativas en todo el colectivo de trabajadores del Ayuntamiento, el comité de empresa dispondrá puntualmente de toda la información de las actividades a desarrollar, de los recursos materiales y de las facilidades necesarias para hacer efectiva la información a todo el colectivo de empleados.

Art. 24. *Formación y perfeccionamiento profesional.*—1. De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de

los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal trabajador afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración pública, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos de formación o perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo mientras dura la realización del mismo, así como a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

Como condición indispensable, el trabajador deberá acreditar los cursos o estudios realizados o que realiza regularmente.

3. Para dar viabilidad a la oferta formativa se establecerán convenios de colaboración con organismos vinculados a la formación como universidades, institutos de formación, sindicatos mayoritarios, etcétera.

4. Por la comisión de formación se procederá a establecer el procedimiento que concilie el derecho a la formación de los empleados del Ayuntamiento, con la necesaria cobertura de los servicios que prestan, y por otro se compute como jornada efectiva de trabajo los cursos dirigidos al perfeccionamiento y adaptación de los conocimientos necesarios.

5. La Corporación, previa aprobación de la comisión de formación, podrá enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad o trabajo específico cuando la asistencia a los mismos sea beneficiosa para los órganos o servicios, no siendo en ningún caso obligatorio para el trabajador, a quien se abonarán, además de su salario, los gastos de viajes y dietas.

La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para su buen aprovechamiento, teniendo en cuenta las circunstancias personales y familiares alegadas por el trabajador y será necesaria la consulta previa a los representantes de los trabajadores.

Capítulo 7

Condiciones económicas

Art. 25. *Retribución salarial.*—1. El incremento retributivo para todos los empleados del Ayuntamiento se realizará respetando lo marcado por los presupuestos generales del Estado; dicho incremento se aplicará sobre la masa salarial bruta.

2. Con el objeto de impulsar el proceso de modernización y mejora en la prestación de los servicios públicos se destinarán los fondos adicionales necesarios para la adecuación salarial entre todos los empleados públicos de este Ayuntamiento, este proceso de adecuación al salario de cada grupo o categoría corresponderá al 85 por 100 de la retribución media del personal funcionario de grupo o categoría análoga. El período de adecuación será el necesario para su correcta adecuación, no superando los ocho años.

Art. 26. *Pagas extraordinarias.*—Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias completas o la parte proporcional al tiempo trabajado, que deberán abonarse en junio y diciembre.

Art. 27. *Antigüedad.*—La antigüedad de todos los trabajadores que se encuentran dentro del ámbito personal del presente acuerdo, se ajustará a lo establecido en la legislación vigente y será retribuida por bienes y quinquenios, de acuerdo al siguiente porcentaje sobre el salario base de cada grupo:

- Segundo año: un bienio del 2,75 por 100 del salario base.
- Cuarto año: dos bienes del 5,5 por 100 del salario base.
- Quinto año: un quinquenio del 6 por 100 del salario base.
- Séptimo año: un bienio y un quinquenio del 8,75 por 100 del salario base.
- Noveno año: dos bienes y un quinquenio del 11,5 por 100 del salario base.
- Décimo año: dos quinquenios del 12 por 100 del salario base.

Y así sucesivamente.

En todo caso, se reconocerá el tiempo trabajado en la misma con anterioridad.

Art. 28. *Horas extraordinarias y suplencias.*

- El número de horas extraordinarias retribuidas por trabajador no podrá exceder de ochenta horas anuales. No se tendrán en cuenta a efectos del cómputo, las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo se abonará al 75 por 100 sobre el precio hora para cada grupo y nivel, cuando se trate de horas realizadas en días laborales. Cuando tengan lugar en fines de semana, festivos o nocturnas, éstas se abonarán al 150 por 100 sobre el precio hora establecido para grupo y nivel. Podrá optarse entre cobrarlas o compensarlas por días de descanso con el mismo incremento, de común acuerdo entre las partes.
- La prestación de horas extraordinarias será voluntaria.
- El pago o la compensación de las horas extraordinarias deberá ser abonado en un plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de su realización.
- Se notificará al comité de empresa mensualmente las horas realizadas, las causas, su fórmula de compensación y las personas que las realizan.

Art. 29. *Incapacidad temporal.*—En los supuestos de incapacidad temporal, el trabajador percibirá el 100 por 100 de la totalidad de sus percepciones durante los doce meses continuos o alternativos. Se entenderá que una nueva situación de incapacidad temporal no es continuación de otra anterior, cuando hayan transcurrido al menos tres meses desde el alta anterior o en un plazo inferior cuando así lo certifiquen los servicios sanitarios competentes.

Capítulo 9

Prestaciones sociales

Art. 30. *Fondo de acción social.*—Se fija un fondo de acción social del 2 por 100 de la masa salarial bruta. Su gestión se realizará a través de una comisión mixta, compuesta por el comité de empresa y el Ayuntamiento. Su control de legalidad la realizará la Comisión de Gobierno de este Ayuntamiento.

Las cuantías máximas de este fondo podrán revisarse a propuesta de las partes, dada la evolución del gasto de dicho fondo, a principio de cada período presupuestario.

En todo caso, los fondos no gastados se acumularán para el ejercicio presupuestario siguiente.

Art. 31. *Fomento de empleo. Jubilación.*

- Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria a partir de los sesenta y cinco años, comprometiéndose el Ayuntamiento a cubrir por los métodos establecidos las plazas que por esta razón quedaran vacantes. En ningún caso se producirá disminución del nivel de empleo.
- El Ayuntamiento vendrá obligado a informar puntualmente de las jubilaciones que se puedan producir, su grupo y nivel y el plazo para la obligatoria provisión de vacantes.

Art. 32. *Reconocimiento médico.*—Los trabajadores municipales tienen derecho a la vigilancia periódica de estado de salud en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo. Esta vigilancia tendrá carácter voluntario exceptuando, previo informe a los representantes de los trabajadores, los siguientes casos:

- Cuando los reconocimientos médicos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre su salud.
- Cuando haya que verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás o para otras personas relacionadas.
- Cuando así esté establecido en una disposición legal, en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Del resultado de los reconocimientos se informará a los trabajadores afectados, comunicándose en su caso a los servicios de personal las conclusiones que se deriven en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, así como un cambio temporal de puesto de trabajo, respetando en todo caso sus retribuciones salariales.

Art. 33. *Asistencia jurídica.*—La Corporación prestará asistencia jurídica a los trabajadores en caso de proceso judicial o reclamación de responsabilidades civiles por litigios derivados del cumplimiento de su trabajo, salvo que se declare judicialmente que el interesado es condenado penalmente, en cuyo caso éste correrá con los gastos legales.

Art. 34. *Ocio, recreo, cultura y deporte.*—Los trabajadores podrán realizar las diferentes actividades regulares prestadas por este Ayuntamiento de manera gratuita, obteniendo sus familiares un descuento del 50 por 100.

Art. 35. *Indemnizaciones y premios.*—Se establecen los siguientes premios a los trabajadores que prestan servicio en el Ayuntamiento de Las Rozas:

- Al cumplir quince años de servicio, 60.000 pesetas.
- Al cumplir veinte años de servicio, 80.000 pesetas.
- Al cumplir veinticinco años de servicio, 100.000 pesetas.
- Al cumplir treinta años de servicio, 120.000 pesetas.
- Al cumplir treinta y cinco años de servicio, 140.000 pesetas.
- Por natalidad o adopción, 50.000 pesetas por hijo.
- Por nupcialidad, 50.000 pesetas.
- Por jubilación, una mensualidad.

Art. 36. *Anticipos.*—El personal laboral con una antigüedad mínima de seis meses, tendrá derecho a percibir anticipos con arreglo a los siguientes criterios:

1.º Cada trabajador podrá solicitar un anticipo no superior a tres mensualidades líquidas, sin ningún interés, y descontándose en un plazo máximo de dos años, prorrateándose en el plazo acordado. Tendrán prioridad para la obtención del anticipo aquellos trabajadores que no hayan solicitado anteriormente otro anticipo, salvo caso de mayor urgencia.

2.º Sobre pagas extraordinarias. Se concederán anticipos de hasta dos pagas extraordinarias dentro del año presupuestario, a descontar en las nóminas de junio y diciembre.

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

Al personal temporal con una antigüedad inferior a seis meses se aplicarán con carácter general los criterios y procedimientos anteriormente señalados, con las siguientes limitaciones:

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

Mientras esté pendiente de pago un anticipo no podrá solicitarse otro.

Art. 37. *Ayuda por minusvalía física o psíquica.*—La ayuda para trabajadores con cónyuges o hijos con minusvalía física, psíquica, autistas, síndrome de Down, etcétera, iguales o superiores al 50 por 100 queda fijada en 15.000 pesetas mensuales.

La calificación de minusvalía se acreditará por dictamen emitido por las unidades de valoración de la Seguridad Social.

Art. 38. *Ayuda para trabajadores, cónyuges e hijos con trastornos psicológicos.*—La ayuda para trabajadores así como para su cónyuge e hijos quedará fijada en 10.000 pesetas mensuales durante todo el período del tratamiento. Este tratamiento vendrá indicado por certificación de la Seguridad Social.

Art. 39. *Plan de pensiones.*—Manteniendo las actuales cuantías económicas del plan de pensiones existente, los trabajadores podrán optar entre:

- Mantenimiento del actual plan de pensiones con la empresa colaboradora.
- Destinar las cuantías anteriormente citadas a un nuevo plan de jubilación acordado con la Corporación según anexo III.

- Destinar la cuantía a otra póliza de pensiones o de jubilación propuesta por el interesado y previa justificación de la existencia de la póliza y posterior justificación del ingreso en dicha póliza.

La adscripción al plan de pensiones será voluntaria por parte de los trabajadores; asimismo, cada trabajador podrá, si lo desea, incrementar el importe de su cuota en el plan de pensiones o de jubilación.

Art. 40. Las personas de más de cincuenta y cinco años que realizaron su trabajo en el turno de noche, tendrán prioridad para pasar a efectuarlo en turno de día, en tal supuesto, dejarán de percibir automáticamente las cantidades que por nocturnidad tuvieran asignadas. Siempre que sea factible, no se destinarán al turno de noche a los mayores de cincuenta y cinco años.

Art. 41. *Capacidad disminuida*.—Se entenderá por capacidad disminuida la definida en el artículo 135, apartados A) y B) de la Ley General de Seguridad Social.

El régimen jurídico de los trabajadores en alguna de las situaciones anteriores será el siguiente:

- a) Los trabajadores con declaración de invalidez permanente parcial podrán optar a puestos de trabajo acordes con su minusvalía, sin merma salarial.
- b) Los trabajadores con declaración de invalidez permanente o total se adecuarán al siguiente régimen:
 1. Si el trabajador tiene en el momento de producirse la declaración de la Seguridad Social más de cincuenta y cinco años, se extinguirá la relación jurídica, con derecho a la percepción de las cantidades establecidas por la norma de aplicación vigente en cada momento.
 2. Si el trabajador tiene en el momento de producirse declaración de la Seguridad Social menos de cincuenta y cinco años, tendrá derecho a optar entre:
 - 2.1. Extinción de la relación laboral.
 - 2.2. Adscripción a un puesto de trabajo acorde con su incapacidad.

La comisión efectuará un seguimiento de la prestación laboral de estos trabajadores, así como de su índice de absentismo, con objeto de dictaminar sobre la permanencia del trabajador en el puesto de trabajo que le hubiese sido asignado. Si en el plazo de seis meses las faltas de asistencia relacionadas con el hecho causante, aun justificadas, superan el 20 por 100 de las jornadas hábiles durante dicho período, se producirá la resolución automática de la relación laboral.

En caso de que por revisión de invalidez permanente total o absoluta, el trabajador hubiera recobrado su plena capacidad laboral, se estará a lo dispuesto en el artículo 2 del Real Decreto 145/1998, de 11 de mayo.

- c) Cuando la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcance los grados de invalidez definidos en la normativa vigente y exista riesgo para la salud del trabajador, debidamente acreditado por los servicios médicos, se le destinará a un puesto adecuado a su situación, sin merma salarial.
- d) El Ayuntamiento deberá hacer accesibles los locales y dependencias de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que impidan su movilidad física.

Art. 42. *Prestaciones sociales*.—Se establecen un conjunto de ayudas para los trabajadores con una antigüedad mayor a seis meses, y sus familiares dependientes, a cargo del fondo social anual. Con un máximo anual por todas las prestaciones de 75.000 pesetas por trabajador, salvo lo explícitamente señalado.

Estas cantidades podrán ser revisadas anualmente dada la tendencia del gasto social.

1. Tratamiento odontológico hasta un máximo de 75.000 pesetas.
2. Tratamiento oftalmológico y auditivo hasta un máximo de 75.000 pesetas.
3. Aparatos ortopédicos: esta prestación consistirá en una ayuda económica para la adquisición de los aparatos ortopédicos reconocidos por el Insalud. La cuantía de esta prestación será del 100 por 100 de la factura para el trabajador y del 75 por 100 por los familiares dependientes.

4. Tratamiento psiquiátrico hasta un máximo de 75.000 pesetas, previa certificación de las necesidades de este tratamiento por la Seguridad Social.

5. Se establece una ayuda por trabajador de hasta 75.000 pesetas para gastos de escolarización de hijos comprendidos entre cero y dieciséis años, ambos inclusive.

Esta ayuda comprenderá el pago de guardería, escuela infantil, libros, comedor, transporte y todos aquellos gastos de naturaleza escolar.

6. Ayuda a disminuidos: se establece con carácter complementario del sistema público de prestaciones asistenciales, la consignación de un fondo anual, cuyo objeto será la subvención de gastos ocasionados a los trabajadores de quienes dependa legalmente un disminuido físico, sensorial o psíquico, y dirigidos a su mejor desarrollo, recuperación y atención. La cuantía de este fondo será de 100.000 pesetas por año y trabajador. Para acceder a la ayuda será necesaria la previa justificación documental de la causa y gasto ocasionado.

7. Ayuda por ascendientes a cargo del trabajador: se fija una cuantía máxima de 100.000 pesetas por año y trabajador para el cuidado o atención de estas personas. La cuantía se verá modificada atendiendo a la situación socioeconómica de la unidad familiar.

8. Ayuda para el cuidado de familiares de primer grado de consanguinidad o afines. Se fija una cuantía máxima de 100.000 pesetas/año/trabajador para la cobertura de los gastos generados por el cuidado de estos familiares, previamente documentados y justificados. La cuantía se verá modificada atendiendo a la situación socioeconómica de la unidad familiar.

9. Ayuda por estudios:

- a) Del propio trabajador: la ayuda de estudios consistirá en una aportación máxima de 50.000 pesetas anuales para estudios oficiales de enseñanza media, formación profesional, ESO, bachiller, COU, estudios universitarios y estudios postgrado.
- b) De los hijos del trabajador: la ayuda será para cubrir cursos oficiales, universitarios, postgrado, hasta un máximo de 30.000 pesetas por hijo, y un máximo de 75.000 pesetas por trabajador.

10. Otro tratamiento o situaciones de especial consideración no previstos en los apartados anteriores, cuya cobertura se decidirá en la comisión del fondo social hasta un límite de 250.000 pesetas.

El plazo para la presentación de las solicitudes será de un mes a partir de la fecha de la expedición de la factura que sirva de base para la solicitud de la prestación, abonándose la cantidad concedida en el plazo de un mes desde la solicitud.

Será requisito imprescindible para la concesión de las ayudas establecidas adjuntar a la solicitud factura original o, en el caso de estudios, copia compulsada de la solicitud de matrícula y liquidación de las tasas correspondientes. Igualmente, será justificativo de pago la copia de ingreso bancario debidamente acreditado.

A los trabajadores temporales y contratados a tiempo parcial se les abonará la parte proporcional al tiempo de duración de su contrato.

Para adquirir derecho a las ayudas con cargo al fondo social, será requisito imprescindible haber trabajado un tiempo mínimo y continuado de seis meses o tener un contrato superior a seis meses.

Capítulo 10

Art. 43. *Comité de empresa*.—Los miembros del comité de empresa, sin perjuicio de competencias, funciones, garantías y derechos en general recogidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

- 1.º Dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad se fija en treinta horas.
- 2.º Tendrán derecho a ser sustituidos durante sus horas sindicales mediante preaviso de veinticuatro horas, con carácter ordinario, y preaviso no necesario con carácter de urgencia.
- 3.º Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos, consultar el libro de matrícula y el libro de visitas de Inspección de Trabajo. Tendrán acceso y visarán

el cuadro horario, del cual recibirán una copia. También recibirán una copia de los modelos de cotizaciones a los organismos correspondientes, de los presupuestos generales y desglosados por servicios, a un ejemplar de la memoria anual y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores.

4.º Se pondrá a disposición del comité de empresa un local adecuado, provisto de teléfono, el correspondiente mobiliario y medios de ofimática y reprografía para que puedan desarrollar sus actividades sindicales, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes, facilitándosele el material de oficina necesario. Igualmente, dispondrán de un teléfono móvil para el eficaz servicio de sus labores de información y visita a los distintos centros de trabajo.

5.º Se facilitará al comité de empresa los tabloneros y buzones necesarios para colocar cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuarse y estimen pertinente, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente, preferentemente al lado del reloj de fichar.

6.º Sin rebasar el máximo total de horas sindicales establecido, los distintos miembros podrán acumular mensualmente las horas en uno o varios de sus componentes.

Cuando la acumulación de horas en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total, suponga de hecho la liberación de esos representantes durante todo o parte del mandato representativo, será necesaria la comunicación previa a la unidad de personal. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquélla se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes, después de efectuarse la cesión.

7.º Será necesaria la consulta previa con el comité de empresa, siempre que se tomen decisiones que modifiquen las condiciones generales establecidas en los diferentes acuerdos y contratos de trabajo, así como la comunicación y negociación con los trabajadores afectados. En el curso de estas negociaciones, los representantes de los trabajadores podrán estar asesorados por los expertos que en cada materia designen.

8.º Tendrán, además de las garantías recogidas en el presente convenio, las establecidas en las disposiciones legales vigentes, desde el momento de su elección como candidatas hasta cuatro años después del cese de su cargo.

Art. 44. *Asambleas*.—La convocatoria de asambleas, bien sea en horario de trabajo o fuera del mismo, correrá a cargo del comité de empresa o del 33 por 100 de la plantilla, tomándose como tiempo mínimo para solicitarlas cuarenta y ocho horas antes (veinticuatro horas en caso de urgente necesidad), habiendo de presentar obligatoriamente respuesta a la empresa en este período.

Para la convocatoria en horas de trabajo, se dispondrá de cuarenta horas anuales. No podrán realizarse más de tres asambleas mensuales en horas de trabajo, salvo períodos de negociación de convenio.

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

Capítulo 11

Régimen disciplinario

Art. 45. *Régimen disciplinario*.

1. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, salvo las derivadas de falta de asistencia y puntualidad, requerirán la realización de un expediente disciplinario, cuyos procedimientos, tramitación y término serán los siguientes:

1.1. Como trámite de carácter previo a la incoación del expediente disciplinario, podrá establecerse una fase de diligencias previas informativas, por un período máximo de quince días naturales. Este trámite será acordado cuando la Corporación tenga conocimiento de los hechos presuntamente susceptibles de ser sancionados e interrumpirá los plazos legales de prescripción de las faltas e infracciones. La iniciación de esta fase podrá ser acordada por el responsable o director del centro o dependencia en la

que el trabajador preste sus servicios, quien designará a la persona encargada de llevarlas a cabo. Una vez finalizada esta fase, se dará traslado a la Concejalía de Personal de las actuaciones practicadas.

1.2. En el plazo de cinco días hábiles desde la recepción del expediente de diligencias previas informativas, en su caso, se acordará la incoación del expediente disciplinario por la Concejalía de Personal, de cuya resolución se dará traslado al interesado y a los representantes sindicales.

En los supuestos de presunta comisión de falta muy grave, podrá suspenderse cautelarmente la relación laboral del trabajador expedientado, con mantenimiento exclusivamente de su salario base.

En el plazo de diez días hábiles desde la comunicación al interesado, se procederá a darle el trámite de audiencia, con aportación de las pruebas que considere oportunas en su descargo. Para el caso de que se propusiera alguna prueba a practicar, se considerará interrumpido el plazo de finalización del expediente por un tiempo prudencial, hasta la práctica de la misma. Una vez finalizado, la Concejalía de Personal, en los casos de faltas leves y graves, resolverá el expediente en un plazo de quince días hábiles.

Para el caso de faltas muy graves, elevará su propuesta al señor alcalde, que deberá resolver en el plazo de diez días hábiles. Para el caso de que la falta se sancionase con despido, éste deberá ser ratificado en sesión plenaria.

1.3. La omisión del procedimiento aquí descrito determinará la nulidad del expediente.

1.4. De la propuesta de resolución y sanción, si procediera, se dará traslado a la comisión paritaria, a los meros efectos estadísticos y de información.

2. La sanción por faltas que no precisan la incoación de expediente disciplinario, se comunicará al comité de empresa, en el plazo de tres días hábiles.

3. Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

3.1. Serán faltas leves las siguientes:

3.1.1. La incorrección demostrada con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.

3.1.2. La negligencia y descuido en el cumplimiento del trabajo, sin quebranto del servicio.

3.1.3. La presentación extemporánea de partes de alta, baja o confirmación con posterioridad al tercer día.

3.1.4. De una a tres faltas de puntualidad al mes y en la entrada o salida del trabajo, así como la falta de fichaje de las precitadas entradas y salidas (incluyéndose en las mismas los treinta minutos de descanso), respetándose el régimen existente a efectos de cómputo en cada centro de trabajo.

3.1.5. La negligencia, sin que cause daño, en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, documentación, mobiliario y locales donde se presten los servicios.

3.1.6. Falta de asistencia justificada durante un día al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3.1.7. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo, siempre que no se produzca más de una vez al mes. Si, como consecuencia de dicha ausencia, se originase perjuicio de alguna consideración a la Corporación o fuese causa de accidente o perjuicio para los compañeros de trabajo, esta falta se podrán considerar grave o muy grave, según los casos.

3.1.8. La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo con causa justificada, debiéndose proceder a su aviso en un período no superior a los treinta minutos del comienzo de la jornada laboral, con aviso a su superior jerárquico o a la Concejalía de Personal.

- 3.1.9. La discusión entre compañeros ante la presencia de público.
- 3.1.10. Falta de asistencia no justificada a cursos de formación subvencionados por el Ayuntamiento.
- 3.2. Serán faltas graves las siguientes:
- 3.2.1. La indisciplina o desobediencia relacionada con su trabajo y el cumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.
- 3.2.2. La desconsideración con el público en el desempeño de las tareas encomendadas, así como la discusión violenta en presencia del mismo.
- 3.2.3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada más de dos días al mes.
- 3.2.4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo, cuando se produzca más de una vez al mes.
- 3.2.5. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas, con quebranto del servicio.
- 3.2.6. La colaboración o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, permanencia, asistencia y utilización de los mecanismos de control.
- 3.2.7. Más de cuatro faltas de puntualidad al mes y en la entrada o salida del trabajo, así como la falta de fichaje de las precisadas entradas y salidas (incluyéndose en las mismas los treinta minutos de descanso), respetándose el régimen existente a efectos de cómputo en cada centro de trabajo.
- 3.2.8. La reiteración en la comisión de tres faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque hubieran sido sancionadas.
- 3.2.9. La utilización, para asuntos ajenos al Ayuntamiento, de los elementos de trabajo facilitados por éste, cuando no causen perjuicio al mismo o éstos fueran mínimos.
- 3.1.10. La negligencia, que pueda causar daño, en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, documentación, mobiliario y locales donde se presten los servicios.
- 3.2.11. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
- 3.2.12. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo, siempre que éstos no causen perjuicio.
- 3.3. Serán faltas muy graves las siguientes:
- 3.3.1. El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones y funciones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- 3.3.2. Cuatro o más faltas de asistencia no justificadas en el plazo de seis meses.
- 3.3.3. El abuso de la autoridad o arbitrariedad en el ejercicio de cualquier relación jerárquica sobre el trabajador.
- 3.3.4. Los malos tratos de palabra u obra con los trabajadores de superior e inferior categoría, compañeros y público.
- 3.3.5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.
- 3.3.6. La simulación de enfermedad o accidente.
- 3.3.7. La realización, por parte de trabajador declarado en baja, de trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá en este apartado toda acción y omisión del trabajador, realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- 3.3.8. La reiteración en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, en el plazo de seis meses, salvo las de puntualidad.
- 3.3.9. El acoso sexual definido en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- 3.3.10. El entorpecimiento de la acción sindical.
- 3.3.11. La disminución continuada, voluntaria y probada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 3.3.12. La utilización para asuntos ajenos al Ayuntamiento, de los elementos de trabajo facilitados por éste cuando causen perjuicio al mismo.
- 3.3.13. El falseamiento voluntario de datos o asuntos e informaciones del servicio, así como la utilización o difusión indebida de los mismos, siempre que éstos causen perjuicio.
- 3.3.14. El hurto, robo, apropiación de bienes de la empresa, así como de los trabajadores o usuarios.
- 3.3.15. La embriaguez o toxicomanía que cause perjuicio a la empresa.
- 3.3.16. El ejercicio de actividades públicas o privadas, sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad al órgano competente para su concesión.
4. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:
- a) Por faltas leves:
- Amonestación verbal o por escrito, y/o
 - Descuento de las retribuciones, proporcional al tiempo real dejado de trabajar.
 - Devoluciones de las cantidades abonadas por cursos formativos.
- b) Por faltas graves:
- Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún días a seis meses y/o inhabilitación para el ascenso por un período de un año hasta un máximo de seis años.
 - Traslado forzoso temporal y/o inhabilitación para el ascenso por un período de un año hasta un máximo de seis años.
 - Despido.
5. Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad del Ayuntamiento y reiteración de dicha tolerancia o encubrimiento.
6. 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 tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
- Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.
8. La cancelación del expediente de faltas y sanciones se producirá a los seis meses para las faltas leves, dos años para las graves y a cuatro años para las muy graves.

Capítulo 12

Prevención de riesgos laborales

Art. 46. El Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid promoverá la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de las medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, y con arreglo a los principios generales recogidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo, y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3.2 de la Ley.

Derechos y obligaciones de los trabajadores

Art. 47. 1. Los/las trabajadores/as municipales tienen derecho a:

- Una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Ser informado de los riesgos para su salud y seguridad y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia.
 - Recibir una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, tanto en el momento de su contratación como periódicamente, cuando se produzcan cambios en las funciones y cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambio en los equipos de trabajo.
 - Efectuar propuestas de mejora al Servicio de Prevención, a los delegados de prevención y al Comité de Seguridad y Salud, a través de quienes se ejerce su derecho a participar.
 - Medidas de protección específicas, cuando por sus propias características personales o estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.
 - La vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto.
 - En los términos de lo establecido en el artículo 21 de la Ley y ante una situación de riesgo grave o inminente, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.
2. De acuerdo a su formación y siguiendo las instrucciones recibidas, los/las trabajadores/as tienen la obligación de:
- Colaborar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente para prevenir los riesgos en el trabajo.
 - Informar de inmediato a su superior jerárquico y en su caso al servicio de prevención, de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los/las trabajadores/as.
 - Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos y cualquier medio con los que desarrollen su actividad.
 - Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el Ayuntamiento, de acuerdo con las instrucciones recibidas.
 - No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes en los lugares de trabajo.
 - Cooperar para que el Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid pueda garantizar condiciones de trabajo seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los/las trabajadores/as.

Servicios de Prevención

Art. 48. Como órgano especializado encargado de planificar todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales, con el fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores, se constituye el Servicio de Prevención dependiente del Área de Personal del Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid. Dicho servicio tendrá carácter interdisciplinario y estará integrado por las cuatro especialidades recogidas en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Su puesta en marcha efectiva se realizará antes de finalizar el segundo trimestre del año 2001. Los medios con que cuente serán objeto de revisión anual, en función de las necesidades que detecten o de las actividades a desarrollar por el mismo.

Art. 49. A fin de planificar la acción preventiva del Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid, el Servicio de Prevención procederá a realizar con carácter prioritario la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los/las trabajadores/as, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Sin perjuicio de lo anterior, se adoptarán aquellas medidas necesarias tendientes a adecuar las condiciones de trabajo de los/las trabajadores/as municipales a los requisitos de seguridad y salud dispuestos en la normativa vigente.

Art. 50. De acuerdo con la normativa específica vigente, la adquisición de equipos de trabajo, equipos de protección individual y mantenimiento preventivo, será la más adecuada, teniendo en cuenta los riesgos existentes, evaluando los riesgos, ateniéndose a la información que debe exigirse al fabricante, importador y distribuidor, que incluirá las instrucciones de utilización y todos

los datos requeridos por la normativa vigente en relación con la seguridad del producto, debiendo constar estos datos en los pliegos de condiciones.

Delegados de Prevención

Art. 51. Los delegados de Prevención constituyen la representación de los trabajadores/as en la empresa, designados por las centrales sindicales con representación en el Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, teniendo a tal fin las siguientes competencias:

- Colaborar con el Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la colaboración de los/las trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre la prevención de riesgos laborales.
- Ser consultado por los responsables de los servicios, con un carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones que afectan a la salud y seguridad de los/las trabajadores/as.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de Prevención, estarán facultados para:

- Acompañar a los técnicos del Servicio de Prevención en las evaluaciones de carácter preventivo y a los inspectores de trabajo y seguridad social cuando realicen visitas y verificaciones para comprobar el cumplimiento de la normativa aplicable, en los términos establecidos en el artículo 36.2 de la Ley 31/1995.
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones especificadas en el artículo 22 de la Ley 31/1995 (vigilancia de la salud) y en particular, en los artículos 18 y 23 de la citada Ley 31/1995.
- Ser informado sobre los daños producidos en la salud de los/las trabajadores/as, una vez que se hayan tenido conocimientos de los mismos.
- Recibir información de los órganos encargados de las actividades de protección y prevención.
- Realizar visitas a los centros de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de trabajo, pudiendo acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse con los/las trabajadores/as, sin alterar el normal desarrollo de la actividad.
- Proponer al Servicio de Prevención para su traslado al órgano del Ayuntamiento que sea competente y al Comité de Seguridad y Salud, medidas de carácter preventivo para mejorar los niveles de protección.
- Proponer a los órganos de representación de los/las trabajadores/as que adopten la paralización de actividades, en caso de riesgo grave e inminente.

Art. 51 bis. Teniendo en cuenta el número de centros de trabajo que integran el Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid, se fijan en tres el número de delegados de Prevención, que no necesariamente serán miembros del comité de empresa.

En el ejercicio de sus funciones, los delegados de Prevención contarán con las garantías inherentes a su condición representativa, teniendo en cuenta lo siguiente:

- El tiempo utilizado para desempeñar sus funciones no será considerado como ejercicio de sus funciones de representación a efectos de crédito horario.
- Será considerado tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquier otra convocada por el Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos laborales, las visitas de acompañamiento y el tiempo dedicado a su formación.
- El Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, ya sea a través de medios propios o mediante concierto con entidades acreditadas. El tiempo

destinado a su formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

Comité de Seguridad y Salud

Art. 52 bis. 1. El Comité de Seguridad y Salud, que será único para todo el Ayuntamiento, se configura como el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá una vez al mes en sesión ordinaria, y su funcionamiento de regulará por reglamento interno.

La competencia del Comité de Seguridad y Salud alcanza a todos los centros o lugares de trabajo del Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid.

El Comité de Seguridad y Salud podrá organizarse para su mejor funcionamiento en comisión permanente o grupos de trabajo, según determine su reglamento.

Dicha comisión permanente podrá asumir las funciones de la mesa de prevención de riesgos en aquellas cuestiones que no sean objeto de negociación.

2. El Comité de Seguridad y Salud, que tendrá carácter paritario, estará compuesto por 12 miembros; 6 delegados de prevención, en representación de los trabajadores del Ayuntamiento de Las Rozas, y 6 representantes de la Corporación.

3. Competencias del comité:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos del Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid, en los términos establecidos en el artículo 39.1.a) de la Ley 31/1995.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos que hagan efectivas las políticas de prevención de riesgos.
- Proponer a la Corporación medidas para la mejora continuar de las condiciones de trabajo y corregir las deficiencias existentes.

Son facultades del Comité de Seguridad y Salud:

- Conocer directamente la situación en materia de prevención de riesgos en los puestos de trabajo, realizando las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuantos informes y documentos relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes del Servicio de Prevención, en su caso.
- Recibir información sobre los daños sobre la salud e integridad física de los trabajadores/as, valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

Formación en prevención de riesgos laborales

4. En cumplimiento del deber de protección, el Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid deberá garantizar una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en la materia, de sus trabajadores/as, haciendo especial incidencia cuando se produzcan cambios en las funciones que éstos desempeñan, o se introduzcan nuevas técnicas o cambios en los equipos de trabajo que puedan modificar los riesgos del puesto de trabajo o que impliquen otros nuevos.

5. Con el fin de fomentar una auténtica cultura preventiva en el marco del Plan Municipal de Formación, se facilitará a todo el personal municipal el conocimiento de la normativa vigente en esta materia que esté relacionada con su actividad laboral, arbitrándose los mecanismos para que la formación en prevención de riesgos laborales sea una actividad programada y continuada a lo largo de toda la vida laboral de los trabajadores/as, y su planificación se realizará teniendo en cuenta el riesgo de los distintos puestos de trabajo y coordinación con el plan de prevención de riesgos laborales.

6. La formación a que se refieren los artículos anteriores deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento de aquéllas del tiempo invertido en la misma.

Vigilancia de la salud

Art. 53. Los/las trabajadores/as municipales tienen derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los

riesgos inherentes a los puestos de trabajo. Esta vigilancia tendrá carácter voluntario exceptuando, previo informe de los representantes de los/las trabajadores/as:

- Cuando los reconocimientos médicos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre su salud.
- Cuando haya que verificar si el estado de salud del/la trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás o para otras personas relacionadas.
- Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Art. 54. Las medidas de vigilancia y control de salud de los/las trabajadores/as se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del/la trabajador/a y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

La vigilancia de la salud estará orientada en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo y sometida a los protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el/la trabajador/a, cumpliendo en cualquier caso las especificaciones incluidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento de Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997). No obstante lo anterior, el Comité de Seguridad y Salud fijará la periodicidad de los reconocimientos médicos voluntarios, atendiendo a los medios disponibles con que cuente el Servicio de Prevención.

Del resultado de los reconocimientos se informará a los trabajadores afectados, comunicándose en su caso a los servicios de personal las conclusiones que se deriven en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

Del personal con capacidad disminuida

Art. 55. El Ayuntamiento garantizará de manera específica la protección de los trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos, según las especificaciones contenidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 56. 1. La Corporación facilitará la readaptación laboral de los trabajadores/as que por disminución de su capacidad psicofísica que no alcance los grados de invalidez definidos en la normativa vigente, no puedan desempeñar adecuadamente los cometidos de su puesto de trabajo. Dicha readaptación podrá llevar a cabo a petición del trabajador o a propuesta de su servicio, previo reconocimiento médico.

2. Cuando no resultase viable la adaptación de las condiciones del puesto de trabajo desempeñado, se adscribirá al trabajador a un puesto de trabajo adecuado a sus circunstancias, preferentemente de su misma categoría profesional, y en todo caso de su mismo grupo de titulación. Si no existiese puesto de trabajo adecuado a su capacidad, el trabajador podrá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo de titulación, conservando en este caso el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen, salvo gratificaciones por servicios extraordinarios.

3. La Administración facilitará al trabajador la formación profesional necesaria para su adaptación al nuevo puesto de trabajo. La adscripción tendrá en todo caso carácter temporal, debiéndose revisar la capacidad del trabajador con una periodicidad mínima anual.

Art. 57. La Corporación adoptará las previsiones oportunas, a fin de que el personal que presta sus servicios en los denominados servicios especiales, que por su edad u otra razón tenga disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sea destinado a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida y siempre que conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo; ello, a ser posible, dentro del mismo servicio al que está adscrito.

Art. 57 bis. Las personas mayores de cincuenta y cinco años que realizan un trabajo en turno de noche tendrán prioridad en los concursos de traslado para pasar a efectuarlo en turno de día. En tal puesto dejarán de percibir automáticamente las cantidades que por nocturnidad tuvieran asignadas. Siempre que sea factible,

no se destinarán al turno de noche a los mayores de cincuenta y cinco años.

Protección a la maternidad

Art. 58 bis. 1. Si de la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo resultasen condiciones que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, riesgo para la seguridad o salud o una repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, mediante adaptación de las condiciones del tiempo, la no realización del trabajo nocturno o del trabajo a turnos.

Si las medidas anteriores no fueran posibles o a pesar de tal adaptación las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así lo certifique el médico que en régimen de la Seguridad Social asista facultativamente a la trabajadora, ésta tendrá derecho a un puesto de trabajo o función diferente con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al responsable del servicio y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo (artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

El padre podrá igualmente disfrutar de este permiso para acompañar a la madre, únicamente cuando el facultativo competente así lo haya expresamente dictaminado.

Requisitos para las obras en los centros de trabajo

Art. 59. Las obras de modelación de edificios se ejecutarán con carácter preferente fuera de la jornada laboral. En su defecto, deberán coordinarse con suficiente antelación para causar la mínima repercusión a los trabajadores y usuarios del servicio afectado. Éstas deberán planificarse teniendo en cuenta los derechos de información y participación de los trabajadores afectados. En caso necesario, cuando pudieran derivarse riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, se garantizará el traslado provisional de los trabajadores afectados a otras dependencias en tanto en cuanto perduren las obras.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

La Corporación se obliga a reducir al mínimo el empleo laboral eventual y sólo en los casos contemplados por la Ley.

La consolidación del empleo temporal convirtiéndolo en fijo, se hará a través de lo establecido por la comisión de consolidación, creada para tal fin.

Dentro del marco de la legislación vigente, se tenderá a la fórmula de concurso y concurso-oposición.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

Dentro de los límites del acuerdo suscrito sobre la mejora y modernización de la calidad de los servicios y de las condiciones de empleo del personal laboral entre el Ayuntamiento de Las Rozas y los representantes de los trabajadores y siempre que lo permitan las leyes de Presupuestos Generales del Estado, en el supuesto de que las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas fijadas por las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, sean superadas por los índices generales de precios al consumo, registrados en cada uno de los años de vigencia del convenio, se negociará una revisión para los trabajadores de la Corporación.

Consejería de Trabajo

Notificación de 23 de octubre de 2001, de Órdenes por las que se modifican subvenciones concedidas al amparo de la Orden 696/2000, de 8 de febrero, reguladora de la concesión de ayudas a entidades o asociaciones del ámbito territorial de la Comunidad de Madrid para la realización de acciones de formación profesional ocupacional.

Por la presente se notifica a las Entidades que a continuación se relacionan que la Consejería de Economía e Innovación Tecnológica (antes de Economía y Empleo) ha dictado Órdenes por las que se modifican subvenciones concedidas al amparo de la Orden 696/2000, de 8 de febrero, reguladora de la concesión de ayudas a Entidades o Asociaciones del ámbito territorial de la Comunidad de Madrid para la realización de acciones de Formación Profesional Ocupacional.

Entidad (número de expediente). — Último domicilio conocido. — Orden notificada

Asociación Unidos por la Integración Laboral (AF-80/00). — Calle Orense, 11, 4.º B (28020 Madrid). — Orden 8273/2001, de 8 de agosto.

Avance Iniciativas de Desarrollo Social (AF-206/00). — Calle Divino Pastor, 32 (28004 Madrid). — Orden 8531/2001, de 14 de agosto.

Lo que se publica a efectos de lo previsto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por no haberse podido efectuar la notificación en las direcciones facilitadas por los interesados.

Conforme a lo establecido en el artículo 61 de la citada Ley 30/1992, no procede publicar el texto íntegro de las Órdenes mencionadas, al entender esta Dirección General de Empleo que con ello se lesionarían derechos e intereses legítimos de los interesados, comunicándoles que pueden recoger los originales de las mismas en las dependencias de la Dirección General (calle Santa Hortensia, número 30, 3.ª planta. Servicio de Formación Cofinanciada), en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente a la publicación de esta notificación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra las Órdenes que modifican subvenciones concedidas, que ponen fin a la vía administrativa, puede interponerse Recurso de Reposición ante la Consejería de Trabajo, en el plazo de un mes desde el día siguiente a la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de esta notificación, o directamente Recurso Contencioso-Administrativo ante la Sala de dicha Jurisdicción del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el plazo de dos meses, sin perjuicio de cuantos otros recursos se estime oportuno deducir. Todo ello conforme a lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y al Decreto 155/2001, de 20 de septiembre, por el que se atribuyen a la Consejería de Trabajo las competencias de la Consejería de Economía y Empleo en el ámbito de la Dirección General de Empleo.