

10-RG-00051.4/2006. — García Marín Alejandro. — Yuste, 25, bajo D. — (56/253) (7). — Grupo Entrevías, U.V. número 9, inicio procedimiento.

10-RG-00051.4/2006. — García Marín Alejandro. — Yuste, 25, bajo D. — (56/253) (7). — Grupo Entrevías, U.V. número 9, pliego de cargos, plazo de ocho días.

10-RG-00035.4/2006. — Heredia Losada Eugenio. — Campo-tejar, 13, bajo B. — (901112/78) (7). — Grupo Orcasur, inicio procedimiento.

10-RG-00035.4/2006. — Heredia Losada Eugenio. — Campo-tejar, 13, bajo B. — (901112/78) (7). — Grupo Orcasur, pliego de cargos, plazo de ocho días.

10-RG-00052.5/2006. — Jiménez Borja Amaro. — P. Coronel, 20, 1, C. — (113/843) (7). — Grupo Carretera de Madrid, inicio procedimiento.

10-RG-00052.5/2006. — Jiménez Borja Amaro. — P. Coronel, 20, 1, C. — (113/843) (7). — Grupo Carretera de Madrid, pliego de cargos, plazo de ocho días.

10-RG-00040.1/2006. — Jiménez Herrerueta Antonio. — Cañada, 2D, 1, E. — (912341/69) (7). — Grupo Torrejón de Ardoz, inicio procedimiento.

10-RG-00040.1/2006. — Jiménez Herrerueta Antonio. — Cañada, 2D, 1, E. — (912341/69) (7). — Grupo Torrejón de Ardoz, pliego de cargos, plazo de ocho días.

10-RG-00039.8/2006. — Se desconoce. — R. Manzanares, 5, 4, A. — (910411/45) (7). — Grupo Tabla Pintora, inicio procedimiento.

10-RG-00039.8/2006. — Se desconoce. — R. Manzanares, 5, 4, A. — (910411/45) (7). — Grupo Tabla Pintora, pliego de cargos, plazo de ocho días.

Madrid, a 26 de julio de 2006.—El Jefe del Servicio de Régimen Jurídico de la Vivienda, Román González Valderrey.

(03/21.151/06)

## Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 4 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Mancomunidad de Servicios Sociales y Consumo “La Maliciosa” (código número 2813802).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Mancomunidad de Servicios Sociales y Consumo “La Maliciosa”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 28 de diciembre de 2005, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

### RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

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

Madrid, a 4 de julio de 2006.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

## CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS SOCIALES Y CONSUMO “LA MALICIOSA”

### Capítulo 1

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal.*—El presente convenio establece y regula las condiciones de trabajo de todos y cada uno

de los servicios dependientes de la Mancomunidad de Servicios Sociales y Consumo “La Maliciosa”, que comprende los siguientes municipios: Guadarrama, Cercedilla, Collado Mediano, Becerril de la Sierra, Los Molinos y Navacerrada.

Quedan excluidos de este convenio:

- Los profesionales cuya relación con la Mancomunidad se derive de la aceptación de una minuta o presupuesto y para la realización de trabajos específicos o trabajos concretos.
- El personal laboral contratado de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 104 de la Ley 7/1985.
- Aquellos trabajadores sujetos a convenios especiales.

Art. 2. *Ámbito temporal.*—1. El presente convenio estará vigente desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2009. Durante esta vigencia, anualmente se negociarán los incrementos salariales, aplicando como referencia los que establezca el acuerdo marco regional.

2.2. El presente convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes al menos con dos meses de antelación a su vencimiento, quedando vigente mientras se negocia el nuevo texto. En caso de no haberse producido denuncia, continuará en vigor por períodos sucesivos de un año.

2.3. El presente convenio colectivo entrará en vigor desde el momento de su firma por las partes. Asimismo, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de cada ejercicio.

2.4. A la firma de este convenio colectivo, se procederá a su aprobación por la Junta de la Mancomunidad. Asimismo, tras la aprobación, se publicará dicho texto en cualquier medio oficial que corresponda.

### Capítulo 2

#### Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y control

Art. 3. *Comisión paritaria.*—3.1. La comisión paritaria es el órgano facultado para la vigilancia, control e interpretación del convenio colectivo. Está formada paritariamente por un mínimo de dos representantes de la Mancomunidad y dos representantes de los trabajadores.

3.2. Son funciones de la comisión paritaria:

- Interpretación de aquellos puntos del convenio colectivo en que sea necesario una mayor explicación o concreción.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y de los plazos acordados.
- Control y seguimiento de la contratación.
- Conciliación facultativa en los problemas colectivos.
- Propuestas para la adecuación y mantenimiento de la valoración de puestos de trabajo.
- Todas aquellas otras tareas que le encomiende el presente convenio colectivo.

Art. 4. *Régimen de sesiones y acuerdos.*—El presidente será el de la Mancomunidad, que podrá delegar y nombrará un secretario de la comisión, que levantará acta de todas las sesiones, debiendo aprobarse la misma al inicio de la reunión siguiente.

La comisión paritaria se reunirá cuando exista un motivo, convocando con setenta y dos horas de antelación, y podrá convocarse con carácter de urgencia con tan solo veinticuatro horas de antelación. La convocatoria la realizará el presidente a petición de cualquiera de las partes.

Art. 5. *Publicidad y obligatoriedad de los acuerdos.*—Los acuerdos adoptados por la comisión paritaria que supongan interpretación del convenio colectivo deberán ser publicados en el tablón de anuncios y en la publicación oficial que corresponda, al objeto de que sean conocidos por toda la plantilla de la Mancomunidad.

Los acuerdos así adoptados se considerarán, desde la fecha de su entrada en vigor, anexos al convenio colectivo.

### Capítulo 3

#### Jornada y horario de trabajo

Art. 6. *Calendario laboral.*—6.1. Los cuadros horarios anuales de los distintos servicios de la Mancomunidad se aprobarán por el órgano competente, previo informe de la comisión paritaria. Cualquier cambio de estos cuadros horarios en alguno de los distintos servicios, a instancia de alguna de las partes, deberá ir pre-

cedido de un informe motivado en el cual se justifiquen las razones por las cuales es necesario la modificación de los mismos.

Dicho informe será objeto de estudio por la comisión paritaria del acuerdo/convenio y aprobación por el órgano competente.

En caso de no llegar a acuerdo, ambas partes podrán someterse al arbitraje de la autoridad laboral competente.

Los festivos se trasladarán en el supuesto de que coincidan con el descanso semanal establecido por los cuadros horarios anuales de los distintos servicios.

6.2. Con motivo de la semana de fiestas locales del municipio sede de la Mancomunidad, se establecerá una libranza de cuatro horas diarias, cuya distribución dependerá de las necesidades a cubrir en cada municipio.

Art. 7. *Jornada laboral.*—La jornada laboral será de treinta y cinco horas semanales, de ocho a quince horas, y 1.512 anuales, no pudiendo desviarse en defecto o en exceso en más de cinco horas/año, recuperándose o compensándose, en cada caso, la desviación superior.

Art. 8. *Descansos.*—8.1. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo urgencia o necesidad perentoria, deberán transcurrir, como mínimo, doce horas. El descanso semanal consistirá, como mínimo, en treinta y seis horas ininterrumpidas.

En aquellas actividades mancomunadas que excepcionalmente requieran trabajar en sábado y/o domingo, se descansará uno o dos días consecutivos al último día trabajado, siempre que se corresponda con una jornada de trabajo.

8.2. Durante la jornada diaria, los empleados/as tendrán derecho a una pausa de veinticinco minutos, estableciéndose donde se considere necesario los turnos para su realización.

Art. 9. *Vacaciones.*—9.1. Todos los empleados tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de treinta días naturales o veintidós días hábiles, excluidos sábados y festivos, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicio dentro del año. Se disfrutarán preferiblemente en el período comprendido de mayo a noviembre, pudiendo dividirse en períodos, siendo el mínimo de siete días naturales o cinco hábiles con continuidad.

9.2. Las vacaciones no podrán comenzar en días de libranza del servicio, ni comenzar en sábado, domingo y/o festivo.

9.3. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico. Deberán disfrutarse dentro del año natural y podrán ser acumuladas para el siguiente, pudiéndose disfrutar hasta el 31 de enero.

9.4. Los cuadros de vacaciones para toda la plantilla deberán ser confeccionados y puestos en el tablón de anuncios el 30 de abril. Los empleados/as de la Mancomunidad se pondrán de acuerdo entre ellos para la distribución de sus vacaciones. En caso de que este acuerdo no fuera posible, se empleará el sistema de rotación anual, comenzando la rotación por orden de antigüedad.

9.5. Todo empleado/a que no alcance un año de servicio disfrutará de la parte proporcional correspondiente al período comprendido entre la fecha de su ingreso y el de finalización de su contrato, redondeando el resultando en días a favor de los empleados/as (dos días y medio por mes o fracción).

## Capítulo 4

### Permisos y licencias

Art 10. *Asuntos propios.*—Los empleados/as tendrán derecho a ocho días hábiles libres cada año para asuntos propios, sin necesidad de justificación, previa petición anticipada, a efectos de que puedan ser organizados los servicios.

El jefe de servicio deberá dar el visto bueno a la solicitud en todos los casos, siendo la respuesta por escrito.

Estos días no podrán acumularse a las vacaciones. Caso de no poder disfrutar de dichos días dentro del año natural, o por razones del servicio, estos podrán disfrutarse en el mes de enero del año siguiente.

Art.11. *Permisos retribuidos.*—Tendrán derecho a permiso retribuido los empleados/as, comunicándolo con la suficiente ante-

lación, presentando justificación del organismo público pertinente o sociedad médica, por las causas y por el tiempo que se indican a continuación:

#### 11.1. Causas familiares:

A los efectos de los permisos por causas familiares, los parentescos se entenderán tanto por consanguinidad como por afinidad.

En todos estos casos, donde se especifique cónyuge, se considerarán a los mismos efectos a la persona que conviva maritalmente (pareja de hecho) con los empleados/as.

- Tres días naturales en caso de fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. Se añadirán dos días más en caso de tener que desplazarse a más de 150 kilómetros del centro de trabajo.
- Dos días naturales en caso de fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se añadirán dos días más en caso de tener que desplazarse a más de 150 kilómetros del centro de trabajo.
- Dos días naturales en caso de enfermedad grave u operación quirúrgica con hospitalización de cónyuge, hijos, padres, hermanos y abuelos (siempre que se justifique que no hay parientes de menor grado de consanguinidad), por consanguinidad o afinidad. Se añadirán dos días más en caso de tener que desplazarse (modificado por rectificación solicitada con fecha 27 de abril de 2006 por la Dirección General de Trabajo).
- Quince días naturales en caso de matrimonio de los empleados/as o en el caso de parejas de hecho, siempre que se aporte justificante de la inscripción en el Registro destinado al efecto.

#### 11.2. Maternidad y paternidad:

En materia de licencias y permisos se estará a lo regulado por la legislación vigente y aplicable en cada momento y a lo que se dispone en los artículos siguientes:

- En el supuesto de parto, el permiso retribuido tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este período se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.
- No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo de su salud (modificado por rectificación solicitada con fecha 27 de abril de 2006 por la Dirección General de Trabajo).
- En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliables a dos semanas más en caso de adopción o acogimiento múltiple, contadas a la elección del empleado/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.  
Si el hijo adoptado o en acogimiento es mayor de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o por circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por Servicios Sociales competentes, la duración del permiso será de diecisiete semanas. En caso de que trabajen el padre y la madre, el período de permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.
- Las empleadas, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, que quedarán fijas durante dicho período. La mujer, por su voluntad, podrá

sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

- e) Tres días naturales para el padre en caso de nacimiento de hijos. Se añadirán dos días más en caso de tener que desplazarse fuera de la provincia.
- f) La empleada podrá unir su permiso de maternidad a sus vacaciones, teniendo preferencia para elegir las fechas.

#### 11.3. Otros motivos:

- a) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica del empleado/a, así como de los familiares a su cargo, tanto del médico de cabecera como de especialidades, cuando no sea posible acudir fuera de las horas de trabajo. El tiempo necesario para reconocimientos médicos de los empleados/as.
- b) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.  
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa (modificado por rectificación solicitada con fecha 27 de abril de 2006 por la Dirección General de Trabajo).
- c) Un día natural por traslado de domicilio habitual a otro dentro del mismo municipio. Dos días cuando el traslado sea a otro municipio.
- d) Por el tiempo indispensable para asistir a exámenes y pruebas obligatorias establecidas en estudios necesarios para la obtención de un título académico o profesional.

Art. 12. *Licencias no retribuidas.*—12.1. Todo empleado/a que lleve, como mínimo, dos años de servicios, tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a una licencia sin retribución por un plazo no superior a tres meses cada dos años.

12.2. Durante el tiempo que dure dicha licencia, los empleados tendrán derecho a las prestaciones y cotizaciones de la Seguridad Social.

12.3. Para el cuidado de menores y mayores, disminuidos físicos y psíquicos por razones de guarda legal, podrá concederse una reducción de la jornada ordinaria de trabajo entre un mínimo de un tercio y un máximo del 50 por 100 de su duración, con la reducción proporcional del salario.

Art. 13. *Excedencias especiales.*—13.1. Son situaciones de excedencias especiales las de aquellos empleados públicos fijos de la Mancomunidad afectados por este acuerdo/convenio que se encuentren incluidos además de las situaciones previstas legalmente, en alguna de las siguientes:

- a) Nombramiento por decreto o elección para cargo político o de representación sindical de ámbito provincial, regional o estatal, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Mancomunidad.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por el tiempo que el empleado de la Mancomunidad permanezca en situación de incapacidad profesional.

13.2. El empleado público fijo que se encuentre en situación de excedencia especial tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo, a los efectos de antigüedad, de todo el tiempo de duración de la misma.

13.3. Los excedentes especiales deberán solicitar la incorporación a su puesto de trabajo en el plazo de treinta días, una vez desaparecida la causa que motivó tal situación. En el caso contrario y sin motivo justificado causarán baja definitiva en la plantilla.

La Mancomunidad estará obligada a reincorporar al excedente en el plazo de veinte días desde su solicitud.

13.4. La excedencia sindical tendrá el mismo tratamiento que la excedencia por cargo público.

Art. 14. *Excedencias voluntarias.*—14.1. Podrán solicitarlas cualquier empleado/a con una antigüedad mínima de un año de servicio. La petición de excedencia deberá ser resuelta por el órgano competente de la Mancomunidad en un plazo máximo de treinta días a contar desde la fecha de solicitud. En caso de denegación, ésta deberá ser motivada, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se fundamenten en terminación de estudios, exigencias familiares o análogas. El período mínimo de excedencia será de un año y el máximo de diez años.

14.2. Durante el período de excedencia voluntaria quedan en suspenso todos los derechos y las obligaciones del empleado/a y, por tanto, no percibirá remuneración de ningún tipo ni le será contado dicho tiempo para el cómputo de antigüedad, siendo dado de baja temporal en la Seguridad Social.

14.3. En los casos de excedencia voluntaria, la Mancomunidad está obligada a reservar el puesto de trabajo durante un período de un año. Pasado este período, si el empleado de la Mancomunidad solicita el reingreso, estará condicionado a que haya vacante en el puesto de trabajo. Si no existiese vacante en el puesto de trabajo y si en otro de igual o inferior retribución salarial, el excedente podrá optar por ocupar dicho puesto, con el salario que corresponda al mismo, siempre y cuando reúna los requisitos exigibles del nuevo puesto o esté en condiciones de reunirlos mediante un curso de adaptación, hasta que se produzca vacante en su puesto de trabajo original.

Art. 15. *Excedencias para el cuidado de familiares.*—15.1. Los empleados fijos de la Mancomunidad tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción.

La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo, en todo caso, una duración máxima de tres años desde la fecha del nacimiento o adopción.

La concesión de la excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente (modificado por rectificación solicitada con fecha 27 de abril de 2006 por la Dirección General de Trabajo).

15.2. Los empleados públicos en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de trienios, consolidación del grado personal, derechos pasivos y solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley que regula esta figura.

15.3. Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reingreso al servicio activo, el empleado público será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

15.4. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

15.5. También podrán solicitar un período de excedencia justificado, de duración no superior a dos años, los empleados públicos 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.

Art. 16. *Excedencia voluntaria para la prestación de servicios en el sector público.*—16.1. Procederá a declarar, de oficio o a instancia de parte, en la situación regulada en este artículo a los empleados públicos fijos que se encuentren en servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, deben considerarse incluidas en el sector público aquellas empresas controladas por las Administraciones Públicas por cualquiera de los medios previstos en la legislación mercantil y en las que la participación directa o indirecta de las citadas administraciones públicas sea igual o superior al porcentaje legalmente establecido.

16.2. Los empleados públicos podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese en ella deberán solicitar el reingreso al servicio activo en un plazo máximo de un mes, declarándoseles, de no hacerlo, en una situación de excedencia voluntaria por interés particular.

## Capítulo 5 Retribuciones

Art. 17. *Conceptos salariales.*—El salario de cada empleado/a estará formado por:

- a) La retribución salarial correspondiente al puesto de trabajo que ocupa.
- b) La retribución de la antigüedad reconocida en su caso.

Art. 18. *Retribución salarial.*—18.1. El incremento salarial acordado cada año se aplicará de forma directamente proporcional a la retribución del año anterior de cada uno de los conceptos salariales establecidos en el presente convenio colectivo.

18.2. La retribución salarial será percibida en idéntica cuantía anual bruta por todos los ocupantes de cada puesto de trabajo, sea cual sea su régimen de contratación, en aplicación del principio a igual trabajo igual salario, aunque, dadas las distintas situaciones jurídicas, podrá variar su distribución en conceptos y devengos.

Art. 19. *Incremento salarial.*—El incremento anual de retribuciones de los empleados/as de la Mancomunidad se determinará con arreglo a lo que establezca la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de las Administraciones Públicas, y durante los años de vigencia del presente convenio colectivo.

Art. 20. *Pérdida del poder adquisitivo.*—Anulado por requerimiento de la Delegación de Gobierno y conforme al acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno de la Mancomunidad en sesión celebrada el día 9 de mayo de 2006. En cuanto a la pérdida del poder adquisitivo, el convenio se regirá por lo establecido en el Acuerdo Marco Regional suscrito entre la Federación de Municipios de Madrid y los sindicatos, que se encuentren en vigor.

Art. 21. *Antigüedad.*—Todos los empleados/as de la Mancomunidad sin excepción de categoría disfrutarán, además de su sueldo, de aumentos periódicos por año de servicio. La cuantía de la antigüedad será la que se fije anualmente para cada uno de los grupos a que se refiere el artículo 25 de la Ley 30/1984.

Art. 22. *Pagas extras.*—Anulado por requerimiento de la Delegación de Gobierno y conforme al acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno de la Mancomunidad en sesión celebrada el día 9 de mayo de 2006. En cuanto a las pagas extras, el convenio se regirá por lo establecido en el Acuerdo Marco Regional suscrito entre la Federación de Municipios de Madrid y los sindicatos, que se encuentren en vigor.

Art. 23. *Horas de prolongación de la jornada.*—23.1. Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que se derivan de una política social solidaria que conduzca a la eliminación de las horas extraordinarias.

23.2. Toda actividad realizada fuera de la jornada laboral tendrá la consideración de horas extraordinarias.

23.3. En casos imprevistos, períodos punta, ausencias y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, será posible la realización de horas extraordinarias, siempre que quede demostrado que no pueden

ser sustituidas por la utilización de los distintos tipos de contratación previstos legalmente.

23.4. Las horas extraordinarias realizadas al amparo del apartado anterior tendrán el carácter de estructurales. No podrán realizarse horas extraordinarias que no tengan carácter estructural.

23.5. La remuneración de las horas extraordinarias que hubiera que realizar se hará con arreglo al artículo 23.10 de este convenio colectivo. Todas las remuneraciones por horas extraordinarias se abonarán a través de la nómina mensual y al mes siguiente de su realización, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

23.6. A petición de los empleados/as, y siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso, en lugar de remuneradas, teniendo en cuenta que por cada hora diurna extraordinaria realizada se compensará con 1,75 horas de descanso, o con dos horas si la hora extraordinaria fuese festiva o nocturna. En el caso de compensación en tiempo libre, la libranza se fijará de mutuo acuerdo entre los empleados/as y la Mancomunidad.

23.7. Los representantes de los empleados/as participarán en la clasificación de las horas extraordinarias junto con el departamento de personal de la Mancomunidad.

Las discrepancias que puedan surgir en cuanto a la interpretación del carácter de las horas extraordinarias, de la necesidad de su realización y de otras análogas serán objeto de discusión por la comisión paritaria del acuerdo/convenio.

23.8. La Mancomunidad informará periódicamente a los representantes de los empleados/as y a la sección sindical sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, distribución y relación nominal de los empleados/as que las realizaron.

23.9. Periódicamente los representantes de los empleados/as estudiarán conjuntamente con la Mancomunidad las contrataciones necesarias para la eliminación de las horas extraordinarias.

23.10. La cuantía de las citadas horas extraordinarias se calculará según la siguiente fórmula:

- 1.º Salario total anual/1.512 horas: hora ordinaria.
- 2.º Hora extraordinaria diurna: hora ordinaria  $\times$  1,75.
- 3.º Hora extraordinaria festiva: hora diurna  $\times$  2 horas.

23.11. El empleado verá retribuidos sus trabajos extraordinarios mediante gratificaciones que se ajustarán al baremo establecido para las horas de prolongación de la jornada.

Art. 24. *Indemnizaciones.*—24.1. Gastos de viaje y dietas: los gastos de desplazamiento y dietas del personal que se ocasionen por razones de servicio serán costeados por la Mancomunidad. Se contemplan dentro de estos conceptos:

- a) Media dieta: comprende los gastos de comida y cena. Queda establecida en 18 euros.
- b) Dieta completa: comprende los gastos de manutención y alojamiento, justificándose documentalmente, siendo su importe total de 30 euros.
- c) Kilometraje: 0,17 euros/kilómetro en caso de utilizar vehículo propio.

La cuantía de los citados gastos se incrementarán cuando las cuantías mínimas fijadas legalmente superen las aquí señaladas.

24.2. Gratificaciones: la asignación de gratificaciones se estudiará por la comisión paritaria conforme a lo establecido en el Real Decreto 861/1986, sobre retribuciones del personal de la Administración Local.

Art. 25. *Recibo oficial de salarios.*—La Mancomunidad emitirá para cada empleado/a un recibo de salarios o nómina, en el que figurarán las retribuciones que por cualquier concepto perciba mensualmente. El pago de la nómina se efectuará no más tarde del último día laborable de cada mes.

Art. 26. *Liquidaciones.*—En las liquidaciones que se practiquen por razón de baja definitiva en la Mancomunidad, con anterioridad a la firma del convenio colectivo, se tendrá en cuenta el incremento salarial que corresponda en ese año en los Presupuestos Generales del Estado para la Función Pública.

## Capítulo 6 Derechos sociales

Art. 27. *Anticipos de nóminas y reintegrables.*—27.1. Se concederán anticipos dentro de cada mes sobre salarios devengados, que serán descontados en la nómina del correspondiente mes.

27.2. El personal indefinido podrá solicitar préstamos de hasta 2.404 euros sin intereses para necesidades extraordinarias. Estos préstamos se reintegrarán a la Mancomunidad en el plazo de veinticuatro mensualidades. El personal temporal habrá de reintegrar el préstamo antes de la finalización del contrato. Los empleados de la Mancomunidad que disfruten de un préstamo no podrán solicitar otro hasta liquidar el anterior. Se destinará anualmente el 0,5 por 100 de la masa salarial bruta del año anterior, para atender dichos casos. En caso de tener que ampliar dicho fondo, se incrementará en el mismo porcentaje.

Art. 28. *Asistencia jurídica.*—La Mancomunidad estará obligado a prestar la asistencia jurídica necesaria a sus empleados/as en los supuestos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios. Todo empleado/a que considere necesaria dicha asistencia jurídica deberá comunicarlo a la Mancomunidad. En caso de discrepancias, resolverá la comisión paritaria del convenio colectivo.

Art. 29. *Fondo social.*—El fondo social tendrá una dotación del 0,25 por 100 de la masa salarial del año inmediatamente anterior. Asimismo, si la plantilla aumentase, dicho fondo se incrementará en el mismo porcentaje.

Las normas de funcionamiento y aplicación del fondo social para cada uno de sus ejercicios figuran como anexo a este convenio colectivo.

Art. 30. *Compensación en bajas.*—30.1. Todo empleado/a dado/a de baja por accidente de trabajo, salvo caso de negligencia manifiesta, recibirá el 100 por 100 de sus retribuciones, como si estuviera en activo, hasta dieciocho meses desde el inicio de la situación de AT (accidente de trabajo), salvo en el caso de los contratos de trabajadores que finalicen con anterioridad.

30.2. Todo empleado/a dado/a de baja por enfermedad común, enfermedad profesional o accidente no laboral y previa presentación de los partes correspondientes, recibirá el 100 por 100 de sus retribuciones, como si estuviera en activo, hasta dieciocho meses desde el inicio de la incapacidad temporal, salvo en el caso de los contratos de trabajadores que finalicen con anterioridad.

30.3. Cuando el porcentaje de absentismo sea superior al 5 por 100, ambas partes se comprometen a reunirse y establecer los mecanismos de control para reducir el mismo.

Art. 31. *Jubilaciones.*—Con carácter general, se establece la edad de jubilación para el personal laboral a los sesenta y cinco años. No obstante, se podrán pactar jubilaciones anticipadas de acuerdo a los extremos que expresa la Ley 14/2005, de 1 de julio, y en cualquier caso siempre que se cumplan los requisitos de que el trabajador que va a jubilarse tenga en ese momento asegurado el acceso a su pensión de jubilación en su modalidad contributiva, y que la medida esté vinculada a objetivos coherentes con la política de mejora y estabilidad del empleo (modificado por rectificación solicitada con fecha 27 de abril de 2006 por la Dirección General de Trabajo).

## Capítulo 7

### Derechos sindicales

Art. 32. *Representación sindical.*—32.1. La representación de los trabajadores, elegida democráticamente, es la única legitimada para negociar globalmente con la Mancomunidad, vigilar la aplicación de los acuerdos que con ella se suscriban, sin perjuicio de las acciones que puedan ejercer los sindicatos y la representación que corresponda a las secciones sindicales respecto a sus propios afiliados.

32.2. La representación sindical establecerá, en su caso, sus propias normas de funcionamiento.

32.3. Los representantes de los empleados/as dispondrán de un espacio y medios adecuados para el ejercicio de su actividad.

Art. 33. *Derechos de asambleas.*—33.1. El representante de los empleados/as podrá convocar asambleas en el local destinado al efecto, durante la jornada laboral, con los siguientes criterios:

1. El total de horas máximo para asambleas será de tres horas mensuales.
2. Las asambleas tendrán, en todo caso, una duración máxima de dos horas.
3. Estas tres horas podrán ser consumidas tanto en asambleas generales de toda la plantilla como en asambleas para cada

servicio, de forma que el total de las horas convocadas en uno y otro caso no exceda de las tres mensuales.

4. Las asambleas generales se realizarán entre las ocho y las diez horas.
5. La convocatoria se realizará con cuarenta y ocho horas de antelación, por medio de comunicación a la Mancomunidad, señalando el día y, en su caso, haciendo referencia a las personas ajenas a la plantilla que vayan a intervenir en la misma y el orden del día.
6. La comunicación contendrá una propuesta de servicios esenciales.

33.2. Fuera de la jornada laboral, el representante sindical podrá convocar, en el local destinado al efecto, cuantas asambleas, generales o parciales, estime necesarias, comunicándolo con veinticuatro horas de antelación a la Mancomunidad. En caso de extrema gravedad comprobada, dicho plazo podrá reducirse a dos horas.

Art. 34. *Crédito horario.*—34.1. El delegado de personal dispondrá de un crédito mensual de quince horas para tareas sindicales.

34.2. Todas las actividades del representante de los empleados/as y delegado/a sindical relacionadas con su cargo se desarrollarán disponiendo del crédito horario anterior. No se consume crédito horario en las reuniones convocadas por la Mancomunidad.

34.3. El representante de los empleados/as o delegado sindical que fuera elegido como delegado a congresos sindicales tendrán derecho a permiso para acudir a los mismos sin merma de crédito horario y haberes.

34.4. Igualmente, el delegado sindical tendrá derecho a acumular las horas sindicales que legalmente le correspondan en idénticas condiciones que el representante electo.

Art. 35. *Derechos de las secciones sindicales.*—Las secciones sindicales tendrán los siguientes derechos:

35.1. Si no existiera representación electa de los empleados públicos, podrán negociar acuerdo/convenios colectivos o cualquier tipo de problemática general de los mismos.

35.2. Podrán informar, oralmente o por escrito, repartir propaganda, proceder al cobro de cuotas y otras aportaciones con fines sindicales dentro de la jornada de trabajo, siempre que no se perjudique el desarrollo del servicio.

35.3. Podrán convocar asambleas o reuniones con los empleados públicos, en locales municipales destinados al efecto, comunicándolo con cuarenta y ocho horas de antelación a la Mancomunidad fuera de la jornada laboral. Cada sección sindical constituida legalmente podrá convocar asambleas, hasta máximo de diez horas anuales, dentro de la jornada laboral. Cualquiera de dichas asambleas podrán ser presididas por cargos sindicales que no sean de la plantilla, debiendo este hecho ser comunicado a la Mancomunidad.

35.4. Todo afiliado que fuera elegido delegado a un congreso sindical tendrá derecho a permiso no retribuido para asistencia al mismo, siempre y cuando se asegure la normal prestación de servicios.

35.5. Las secciones sindicales legalmente constituidas podrán nombrar un delegado sindical con las mismas garantías y derechos que los representantes electos. Asimismo dispondrán del mismo crédito horario (quince horas mensuales).

35.6. Los representantes electos y las secciones sindicales legalmente constituidas tendrán los derechos de información y participación en las condiciones de los empleados públicos conforme a lo estipulado en la Ley 9/1987, Ley 7/1990 y Ley 11/1985.

## Capítulo 8

### Régimen disciplinario

Art. 36. El cuadro de faltas y sanciones de los empleados/as afectados por este convenio colectivo, así como el procedimiento y el régimen disciplinario en general, se acomodará al Reglamento aprobado por el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, de aplicación a los empleados públicos locales con carácter supletorio. Asimismo, el personal laboral se regirá en esta materia por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980).

## Capítulo 9

### Ingreso, promoción y formación

Art. 37. *Oferta pública de empleo.*—37.1. El ingreso como empleado/a de la Mancomunidad únicamente se producirá con motivo de haber superado una convocatoria de acceso acordada en oferta pública de empleo.

37.2. La oferta pública de empleo deberá ser discutida e informada por la comisión paritaria previamente a su aprobación por los órganos municipales competentes.

37.3. En la oferta pública de empleo se contemplarán las plazas que deban cubrirse por promoción interna, que serán todas aquellas que legalmente permita esta modalidad.

37.4. Las previsiones de plantilla se discutirán en la comisión paritaria en el último trimestre de cada año, de forma que las plazas necesarias se incluyan en el capítulo 1 de los presupuestos del año siguiente y en la OPE correspondiente.

Art. 38. *Procesos selectivos de OPE.*—38.1. Los representantes de los empleados públicos formarán parte de los tribunales de las pruebas selectivas para acceder a puestos de trabajo.

38.2. El representante de los empleados/as informará las distintas bases y convocatorias para la cobertura de vacantes.

38.3. Las pruebas serán objetivas, teniendo en cuenta los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad de los aspirantes, utilizando procedimientos ágiles para su rápida resolución.

38.4. El proceso de plazas ofertadas será, en primer lugar, por promoción interna, y posteriormente en turno libre.

Art. 39. *Procesos selectivos internos.*—Se convocarán procesos selectivos de carácter interno para cubrir puestos de trabajo, a los que podrán concurrir en igualdad de condiciones todos los empleados de la Mancomunidad que cumplan los requisitos exigidos legalmente. Las normas de estos procedimientos serán informados por la comisión paritaria.

Art. 40. *Contratación eventual.*—40.1. Las vacantes producidas por jubilación, excedencia y baja prolongada o definitiva se cubrirán interinamente a la mayor premura.

Estas plazas no se amortizarán en ningún caso, siempre que exista el servicio.

Estas plazas se incorporarán a la oferta pública de empleo en el siguiente ejercicio presupuestario.

40.2. Al objeto de facilitar la incorporación de los contratados temporales al empleo fijo, en las pruebas de acceso se incluirán baremos de puntuación, valorando los servicios prestados en esta Mancomunidad, estudiando caso por caso cada convocatoria.

40.3. Se entregará al representante de los empleados/as y delegado sindical copia de cada contrato, de las prórrogas y finiquitos de los mismos.

40.4. No se podrá utilizar la contratación en cadena ni ocupar empleado/a en un puesto de trabajo distinto a aquel para el que fue contratado.

40.5. La comisión negociadora establecerá las modalidades de contratación que se utilizarán en la Mancomunidad y el sistema de control de la contratación temporal.

40.6. Los representantes de los empleados públicos participarán en el desarrollo de todas las contrataciones que provengan de conciertos y/o subvenciones con el INEM y otros organismos, siempre que la relación laboral sea con la Mancomunidad, tanto en su fase de proyecto o planificación como en el seguimiento de las contrataciones y de los cursos que se imparta en su caso.

Art. 41. *Desempeño provisional de puestos de trabajo.*—41.1. El desempeño provisional de puestos de trabajo serán informados por la comisión paritaria. El citado desempeño no podrá tener duración superior al año. No obstante, en los casos de necesidad imperiosa del servicio, podrán realizarse funciones de categorías superior e inferior, no entendiéndose la necesidad imperiosa como práctica habitual y diaria.

41.2. El empleado/a que ocupe provisionalmente un puesto de superior categoría percibirá los haberes correspondientes al puesto superior. No obstante, el mero desempeño de un puesto de trabajo de retribución superior nunca tendrá efectos consolidables. El único procedimiento válido para acceder a un puesto de trabajo de superior categoría es la superación de un proceso selectivo, salvo puestos de libre designación.

41.3. Ningún empleado/a podrá desempeñar un puesto de trabajo de categoría inferior durante un período superior a quince

días. Transcurrido el período citado, el/la empleado/a no podrá volver a desempeñar ningún otro puesto de categoría inferior hasta transcurrido un año. En estos casos, las retribuciones que percibirá el empleado/a serán las que tenía en su categoría.

Art. 42. *Formación.*—42.1. La Mancomunidad, consciente de la necesidad de adaptarse a las nuevas demandas sociales y al reciclaje profesional, implantará anualmente planes de formación del personal, sustentado en el principio general de que la formación es un elemento básico e indispensable para el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos que desempeñan su actividad en la Mancomunidad.

42.2. Existirá una unidad de formación de carácter paritario que elaborará un plan de formación anual en el último trimestre de cada año. La Mancomunidad creará fondos propios para la formación del personal adscrito a este convenio colectivo y cuantificado en el 0,5 por 100 de la masa salarial.

42.3. Cuando la Mancomunidad decida que sea necesario realizar algún cursillo de perfeccionamiento o de formación dentro de la jornada laboral, el empleado/a que estimen deba realizarlo tendrá la obligación de asistir a los mismos.

42.4. De realizarse los cursos fuera del horario laboral que decida la Mancomunidad, esta compensará económicamente las horas realizadas, así como la percepción de gastos en razón de desplazamientos, dieta o media dieta, previa justificación de los mismos.

42.5. La unidad de formación organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los empleados públicos a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad de los empleados públicos municipales en supuestos de transformación o modificación funcional de los servicios. En ambos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará de trabajo efectivo.

Art. 43. *Gestión de servicios.*—Se garantiza a los empleados públicos de la Mancomunidad que, en ningún caso, aun cuando variase la modalidad de gestión de servicio en que desarrolle su actividad profesional, se modificará su relación de empleo.

Cualquier modificación en la modalidad de prestación de servicios municipales será previamente informada por la comisión paritaria.

## Capítulo 10

### Salud laboral

Art. 44. *Comité de seguridad y salud.*—El comité de seguridad y salud es el órgano competente para velar por la seguridad, salud y óptima adaptación de cada empleado/a a su puesto de trabajo.

44.1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. La Mancomunidad, en cumplimiento de su deber de protección, deberán garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y adoptará cuantas medidas sean necesarias.

Art.45. *Reconocimientos médicos.*—Anualmente se realizará una revisión médica a todos los empleados públicos durante la jornada laboral. La comisión paritaria informará del tipo de reconocimientos que habrán de adecuarse a cada puesto de trabajo.

Art. 46. *Capacidad disminuida.*—46.1. Para solicitar un cambio de puesto de trabajo alegando motivos médicos, todo empleado/a tendrá como condición indispensable haber iniciado la tramitación para pasar por la Comisión de Evaluación de Incapacidades. El cambio de puesto se llevará a efecto siempre y cuando hubiese puesto vacante adecuado a sus condiciones físicas, percibiendo las retribuciones que correspondan al nuevo puesto.

46.2. Aquel empleado/a que haya obtenido en la Comisión de Evaluación de Incapacidades el reconocimiento del derecho a percibir la pensión del grado de invalidez permanente total para el puesto de trabajo habitual, será destinado, si hubiese puesto vacante, a otro que reúna las condiciones adecuadas a su situación física.

46.3. En las situaciones en que la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanzara los grados de invalidez definidos en la normativa vigente, los servicios médicos deberán estudiar la adecuación del empleado/a afectado a su puesto de trabajo.

En caso de riesgo para la salud del empleado/a, debidamente acreditado por dichos servicios, se colocará al empleado/a en un puesto adecuado a su situación si lo hubiere, abonándosele el índice salarial correspondiente al nuevo puesto.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera. *Acuerdo marco regional.*—Ambas partes asumen los principios que inspiran el acuerdo marco regional FMM-sindicatos de 1996-1999, para el personal al servicio de las Administraciones Locales, así como todos aquellos que se firmen con posterioridad.

Segunda. *Normativa aplicable.*—El régimen jurídico aplicable vendrá determinado por la siguiente normativa:

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, texto refundido de disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

### DISPOSICIONES FINALES

Primera.—El presente convenio colectivo, a efectos de su aplicación y de la interpretación de sus normas, se considerará un todo indivisible.

Segunda.—Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas municipales que contradigan o se opongan a este convenio colectivo, quedando sujetos en los derechos y deberes que no se refleja a lo que la Ley establezca.

### ANEXO I

#### NORMAS DE FUNCIONAMIENTO Y APLICACIÓN DEL FONDO SOCIAL PARA 2006-2009

#### TÍTULO I

##### Fundamentos

Artículo 1. El fondo social se constituye para atender citaciones de gastos extraordinarios y circunstancias especiales que económicamente resulten difíciles de afrontar y que no estén cubiertas totalmente por el régimen de prestaciones de la Seguridad Social otros conceptos que, por su coste, graven de una forma importante la economía familiar.

Art. 2. Dado su carácter social, la aplicación del fondo se hará de forma progresiva, a fin de garantizar una distribución lo más justa y equitativa.

Art. 3. Cada año de vigencia del presente convenio colectivo, la dotación del fondo social será el 0,25 por 100 de la masa salarial del año anterior. Dicha cantidad será incrementada, en el mismo porcentaje, si las necesidades por peticiones superasen la asignación inicial.

Las cantidades del fondo social no gastadas en el año natural no serán acumulables a ejercicios posteriores.

#### TÍTULO II

##### De la comisión del fondo social

Art. 4. Se creará una comisión encargada de gestionar el fondo social que estará compuesta por cuatro miembros: Dos por parte de la Mancomunidad y otros dos por parte de la representación sindical.

Art.5. La comisión se reunirá de forma ordinaria una vez al año, y de forma extraordinaria cuantas veces sea necesario a iniciativa de las partes.

#### TÍTULO III

##### Del acceso a las prestaciones del fondo social

Art. 6. La comisión del fondo social creará un registro individual que regulará el acceso a las prestaciones del fondo social.

Art. 7. Para acceder a las prestaciones del fondo social será necesario estar incluido en el registro del mismo, bien como titular, bien como beneficiario adscrito a un solo titular.

Art. 8. La inscripción en el registro se efectuará una vez entregada a la comisión la declaración de titularidad (donde se incluye la declaración de beneficiarios) del fondo social debidamente cumplimentada en su totalidad.

Art. 9. Serán considerados como titulares el fondo social todos los empleados/as de la Mancomunidad, incluidos en el marco del presente convenio colectivo.

Art. 10. Serán considerados beneficiarios del fondo social todos los empleados/as de la Mancomunidad, así como su cónyuge o pareja de hecho y los hijos del titular que convivan en su domicilio y dependan económicamente de él, hasta que cumplan veinticinco. Excepcionalmente podrá ampliarse esta edad hasta treinta años siempre y cuando dependan económicamente del titular y así lo justifiquen a juicio de la comisión. Este artículo no se aplicará a aquellos hijos con minusvalías, que tendrán la condición de beneficiarios independientemente de la edad y siempre que dependan económicamente del titular.

Art. 11. Para efectuar la declaración de beneficiarios será preciso adjuntar a la misma una fotocopia de los siguientes documentos según corresponda:

- Titulares sin beneficiarios: No es preciso aportar documentación.
- Titulares con hijos: Fotocopia libro de familia.
- Titulares con hijos del cónyuge habidos en anteriores relaciones: Libro de familia y certificado de convivencia.

Art. 12. Cuando un titular cambie de categoría profesional y/o esté realizando trabajos superiores a su categoría y así lo tenga reconocido que le supongan cambios de retribución salarial, deberá comunicarlo a la comisión, siéndole aplicados los baremos correspondientes a su situación laboral en la fecha de solicitud de la prestación.

Art. 13. Cuando se extinga la relación laboral de un titular del fondo social con la Mancomunidad, la comisión dejará de atender sus solicitudes de prestación a partir de la fecha en que dicha relación laboral finalice.

Art. 14. La comisión del fondo social, a comienzos de cada año, elaborará un presupuesto orientativo de gastos así como la memoria económica del año anterior, que elevará a la comisión paritaria para su aprobación y ratificación.

Art. 15. La comisión a lo largo del año y a la vista de la marcha económica del fondo, podrá realizar las modificaciones presupuestarias necesarias incrementando, disminuyendo o traspasando las cantidades de las partidas, con el fin de que al cierre del ejercicio presupuestado no se quede ningún titular sin percibir ayudas a las que pudiese tener derecho, previo acuerdo de la comisión paritaria.

#### TÍTULO IV

##### De las prestaciones del fondo social

Art. 16. Las prestaciones del fondo social tendrán su cuantificación en el presupuesto anual que negociará la comisión artículo 29.

Art. 17. El importe de las facturas presentadas por año y por el total de beneficiarios adscritos a un titular, se distribuye con las siguientes cuantías máximas y en los conceptos que se detallan a continuación:

1. Odontología y ortodoncia: 600 euros.
2. Oftalmología: 180 euros.
3. Casos especiales: 900 euros.

Art. 18. Con cargo a la partida de casos especiales se abonarán facturas correspondientes a los siguientes conceptos: Material ortopédico, prótesis, tratamientos médicos prolongados y otros casos especiales a estudiar por la comisión.

Art. 19. A las facturas presentadas con cargo a los conceptos reseñados en el artículo 17 se les aplicará el porcentaje establecido por la retribución salarial, según el siguiente baremo:

- Grupo 1, más de 39.065,80 euros: 0 por 100.
- Grupo 2, de 30.050,61 a 39.065,79 euros: 40 por 100.
- Grupo 3, de 21.035,42 a 30.050,61 euros: 55 por 100.
- Grupo 4, de 12.020,24 a 21.035,42 euros: 65 por 100.
- Grupo 5, menos de 12.020,24 euros: 80 por 100.

Art. 20. De la ayuda por material escolar:

1. Sólo podrá ser solicitada una vez al año, pudiendo optar a ella titulares e hijos de los mismos a partir de los tres años de edad.

2. Las solicitudes presentadas para la enseñanza no obligatoria deberán ser justificadas con certificado expedido por el Centro en el que se cursen estudios o fotocopia del impreso de matrícula, sin lo cual no se podrá acceder a la mencionada prestación.

3. La prestación de la Escuela Oficial de Idiomas será incompatible con el resto de las prestaciones en concepto de Material Escolar.

4. Las ayudas a los titulares (empleados/as) serán del 100 por 100 del coste de la matrícula en universidades públicas, previa justificación de curso o asignatura a probada.

5. A estas solicitudes se les aplicarán las cuantías anuales establecidas en el siguiente baremo:

Grupo	Educación Infantil y Primaria (3 a 12 años) (euros)	Educación Secundaria (12 a 16 años) Bachillerato (16 a 18 años) Formación Profesional (euros)	Universidad (euros)	Escuela Oficial de Idiomas (euros)	Centros de Atención Especial Minus. (euros)
2	72,12	117,20	174,29	24,04	144,24
3	108,18	162,27	216,36	30,05	216,36
4	120,20	180,30	240,40	36,06	240,40
5	144,24	198,33	264,45	42,00	360,61

Art. 21. A la ayuda por Escuelas infantiles podrán acceder los titulares con hijos menores de tres años o menores de seis años que no perciban la ayuda establecida en el artículo 20. Para ello deberán solicitarlo a la comisión en el plazo que ésta establezca adjuntando fotocopia de inscripción en la Escuela Infantil.

Las ayudas concedidas se ajustarán a lo establecido en el siguiente baremo:

- Grupo 2: 72,12 euros.
- Grupo 3: 108,18 euros.
- Grupo 4: 120,20 euros.
- Grupo 5: 144,24 euros.

Art. 22. El importe de la contratación de un plan de pensiones/jubilaciones se distribuirá en porcentaje de la siguiente forma:

- Fondo social: 9.015,18 euros.
- Titular del fondo: Resto de la póliza.

Art. 23. Los empleados públicos recibirán una ayuda de 150,25 euros en caso de adopción de un hijo.

Art. 24. La comisión a lo largo de la vigencia del convenio colectivo podrá establecer nuevas ayudas sociales que sean demandadas por el colectivo de empleados de la mancomunidad, previo acuerdo/convenio de la comisión paritaria.

## TÍTULO V

### De la presentación de facturas

Art. 25. La comisión del fondo social podrá rechazar todas aquellas facturas que le sean presentadas y no se ajusten a lo estipulado en el Reglamento.

Art. 26. La presentación de facturas o fotocopias compulsadas se hará entre los días 15 y 30 de marzo y entre el 15 y 30 de septiembre. El abono de las mismas, previo informe de la Comisión del fondo social se efectuará entre los días 1 al 15 de mayo y entre el 1 y 15 de noviembre.

Art. 27. El modelo obligatorio de factura constará de los siguientes datos:

1. Nombre de la empresa o profesional.
2. CIF o NIF de la empresa o profesional.
3. Nombre y apellidos del titular, constando el NIF.
4. Nombre y apellidos del beneficiario, si lo hubiere.
5. Descripción de los trabajos realizados, constando el precio unitario y el total.
6. Fecha, sello y firma de la empresa o profesional.

## TÍTULO VI

### De las sanciones

Art. 28. *Sanciones*.—1. Todo empleado/a que omitiese algún dato en las prestaciones solicitadas y no lo subsanase en diez días naturales desde que se le comunicase la comisión, será sancionado con la pérdida de la ayuda solicitada.

2. El titular que falsificase algún dato en las prestaciones solicitadas, será sancionado con la pérdida de las ayudas del fondo social durante la vigencia del convenio.

## TÍTULO VII

### De los recursos

Art. 29. Las decisiones de la comisión del fondo social podrán ser recurridas por los titulares del fondo en el plazo de treinta días naturales desde que fueron adoptadas y comunicadas al empleado/a.

Art. 30. El recurso acompañado de la documentación que se considere necesaria se presentará en el plazo antes señalado a la comisión del fondo social, quien recepcionará el mismo y los trasladará a la comisión paritaria para su resolución.

Art. 31. El recurso será resuelto por la Comisión paritaria de este convenio colectivo, siendo definitivas sus resoluciones.

Art. 32. De las decisiones de esta comisión se levantarán actas que se podrán exponer en los tablones de anuncios y se comunicarán las decisiones a los recurrentes.

## DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Este reglamento entrará en vigor en el ejercicio correspondiente a la firma del convenio colectivo, pudiendo ser sometido a revisión a iniciativa de una de las partes ante la comisión paritaria.

Segunda. En el plazo de seis meses tras la firma de este convenio se efectuará un estudio pormenorizado, sobre la dotación del fondo social y los gastos realizados.

## ANEXO II

### REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD DE LA MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS SOCIALES Y CONSUMO "LA MALICIOSA"

Primero. *Composición y funcionamiento*.—El comité de seguridad y salud está compuesto de forma paritaria por representantes de los empleados/as y representantes de la mancomunidad.

1. Por la Mancomunidad formará parte de este comité, un concejal-delegado por el presidente como responsable de seguridad y salud, que será el presidente del comité y las personas que designe el presidente, hasta un total de cuatro.

2. Por parte de los empleados/as habrá dos representantes, uno de los cuales actuará de secretario.

3. Ambas partes podrán nombrar para el comité de seguridad y salud a empleados de la Mancomunidad que gocen de su confianza, hasta un 50 por 100 del número de miembros que les corresponden. Los miembros del comité de seguridad y salud, que no sean representantes o delegados sindicales, en el ejercicio de sus funciones gozarán de los mismos derechos que éstos, a efectos disciplinarios.

4. El comité de seguridad y salud se reunirá al menos una vez al mes y siempre que el seguimiento de las acciones emprendidas o la aparición de nuevos problemas lo requieran.

5. Para el estudio o seguimiento de actividades concretas se nombrarán comisiones de varias personas que actuarán por delegación del comité de seguridad y salud en dichos temas, debiendo posteriormente dar cuenta al comité de seguridad y salud de las acciones realizadas.

6. Todo miembro del comité de seguridad y salud tendrá derecho a información sobre los estudios, negociaciones y actividades llevadas a cabo por el comité de seguridad y salud o por cualquier de sus miembros en materia de seguridad y salud.

7. En cada reunión se levantará acta por el Secretario de los Acuerdos/convenios adoptados, debiéndose entregar copia a cada

miembro. En cada reunión se revisará igualmente el desarrollo de los puntos acordados en reuniones anteriores.

8. El presidente del comité de seguridad y salud transmitirá a los responsables de cada sección o servicio, las medidas acordadas, siendo éste el encargado del cumplimiento de aquellas, en lo referente a su sección o servicio.

Segundo. *Funciones.*—1. Promover el cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad y salud relacionadas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como tomar la iniciativa en todo tipo de actuaciones destinadas a mejorar las condiciones de salud en el trabajo.

2. Inspeccionar los locales de trabajo, seguridad, orden, limpieza y cuantos factores de trabajo pudieran resultar nocivos para la salud.

3. Proponer un plan de mejoras en aquellas condiciones de los puestos de trabajo que se hubieran encontrado deficitarias.

4. Hacer un seguimiento de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para conocer las circunstancias que las favorecieron, con el objeto de evitar su aparición.

5. Procurar y dar los medios que sean necesarios para que todo empleado/a esté informado de los riesgos laborales y de las medidas preventivas a observar para evitarlos.

6. Estudiar los problemas que puedan surgir en la adaptación de cada empleado/a a su puesto de trabajo y darle soluciones adecuadas.

7. Estudiar las condiciones de trabajo, tanto por secciones como por puestos de trabajo, con la participación tanto de los empleados públicos afectados como de los responsables de las secciones o servicios correspondientes.

8. Desarrollar entre los empleado/as de la Mancomunidad y fundamentalmente a través del comité de seguridad y salud, cuantas medidas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad se consideren oportunas por su trascendencia laboral o social.

9. Decidir el modo más adecuado para la realización de los reconocimientos médico-laborales.

10. Establecimiento de medidas que favorezcan el seguimiento y estudio de las causas de enfermedades o accidentes, tanto laborales como comunes que se produzcan en cualquier empleado/a.

11. Vigilar las condiciones de salud y seguridad de los espacios de trabajo. Toda modificación en los locales existentes o los proyectos de construcción de nuevos locales, deberán pasar previa-

mente por el comité de seguridad y salud para su valoración desde el punto de vista de condiciones de salud para los empleado/as.

Tercero. *Desarrollo de las medidas adoptadas.*—1. Siempre que las medidas adoptadas no afecten sustancialmente al funcionamiento de los diversos servicios y no supongan importantes dotaciones presupuestarias, el comité de seguridad y salud tendrá capacidad decisoria y ejecutiva, a través de su presidente.

2. El desarrollo de las medidas adoptadas se realizará en conexión con el departamento de Organización y Personal y de los responsables de los distintos servicios.

3. Para un adecuado funcionamiento se deberá dotar al comité de seguridad y salud de recursos materiales y humanos que permitan la realización del trabajo administrativo que generen las diversas actividades.

4. El comité de seguridad y salud podrá suspender provisionalmente aquellas actividades que entienda que supongan riesgo inminente para la salud de los empleados públicos.

Cuarto.—En todo aquello que no haya sido recogido en este Anexo, se contemplará lo dispuesto en esta materia en la normativa vigente en cada momento.

### ANEXO III

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Año 2006

Denominación	Grupo (euros)	Salario (euros)	Compl. puesto de trabajo (euros)	Trienios* (euros)
Director/a .....	1	1.925,15	520,28	41,10
Asistencia técnica .....	1	1.925,15		41,10
Coordinador/a .....	2	1.680,86	244,29	32,89
Trabajador social .....	2	1.680,86		32,89
Educador/a social .....	2	1.680,86		32,89
Administrativo .....	3	1.373,15		24,69
Auxiliar administrativo ...	4	1.135,72		16,50

\* El importe de los trienios reflejado corresponde a las cuantías aprobadas del año 2005.

(03/18.803/06)