

Consejería de Sanidad

HOSPITAL CLÍNICO "SAN CARLOS"

Resolución de 12 de enero de 2010, del Director-Gerente, por la que se hace pública la adjudicación de «Servicio de tratamiento integral de prevención de la legionelosis para el Hospital Clínico "San Carlos" de Madrid, Pabellón 8, y Centros de Especialidades de la avenida de Portugal y calle Modesto Lafuente».

1. Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: Instituto Madrileño de la Salud. Hospital Clínico "San Carlos" de Madrid.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Contratación.
 - c) Número de expediente: PNSP 2009-4-064.
2. Objeto del contrato:
 - a) Tipo de contrato: Suministro.
 - b) Descripción del objeto: «Servicio de tratamiento integral de prevención de la legionelosis para el Hospital Clínico "San Carlos" de Madrid, Pabellón 8, y Centros de Especialidades de la avenida de Portugal y calle Modesto Lafuente».
 - c) Fecha de anuncio de licitación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID: 4 de noviembre de 2009.
 - d) División por lotes y número: No.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto.
 - c) Forma: Pluralidad de criterios.
4. Presupuesto base de licitación: 80.000 euros.
5. Adjudicación definitiva:
 - a) Fecha: 12 de enero de 2010.
 - b) Adjudicatario: "Tratamientos Medioambientales Herma, Sociedad Limitada".
 - c) Nacionalidad: Española.
 - d) Importe de la adjudicación: 55.100 euros.

Madrid, a 12 de enero de 2010.—El Director-Gerente del Hospital Clínico "San Carlos", José Soto Bonel.

(03/2.542/10)

Consejería de Sanidad

HOSPITAL CLÍNICO "SAN CARLOS"

Resolución de 14 de enero de 2010, del Director-Gerente, por la que se hace pública la adjudicación del servicio de desinsectación y desratización de las instalaciones del Hospital Clínico "San Carlos" y de los Centros de Atención Especializada del Área 7 de Madrid.

1. Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: Instituto Madrileño de la Salud. Hospital Clínico "San Carlos", de Madrid.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Contratación.
 - c) Número de expediente: PNSP 2009-5-061.
2. Objeto del contrato:
 - a) Tipo de contrato: Suministros.
 - b) Descripción del objeto: Servicio de desinsectación y desratización de las instalaciones del Hospital Clínico "San Carlos" y de los Centros de Atención Especializada del Área 7 de Madrid.
 - c) Fecha de anuncio de licitación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID: 11 de noviembre de 2009.
 - d) Fecha de anuncio de licitación en el "Boletín Oficial del Estado": No.
 - e) Fecha de anuncio en el "Diario Oficial de la Unión Europea": No.
 - f) División por lotes y número: No.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto.
 - c) Forma: Pluralidad de criterios.

4. Presupuesto base de licitación: 122.000 euros.
5. Adjudicación definitiva:
 - a) Fecha: 13 de enero de 2010.
 - b) Adjudicatario: "Dokesim, Sociedad Limitada".
 - c) Nacionalidad: Española.
 - d) Importe de la adjudicación: 114.144 euros.

Madrid, a 14 de enero de 2010.—El Director-Gerente del Hospital Clínico "San Carlos", José Soto Bonel.

(03/2.543/10)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 29 de octubre de 2009, 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 THAM de Servicios Sociales de Atención Social Primaria (Torrelodones, Hoyo de Manzanares, Alpedrete y Moralzarzal) (código número 2813932).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Mancomunidad THAM de Servicios Sociales de Atención Social Primaria (Torrelodones, Hoyo de Manzanares, Alpedrete y Moralzarzal), suscrito por la comisión negociadora del mismo, día 19 de febrero de 2009, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

RESUELVE

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

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

Madrid, a 29 de octubre de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

PREÁMBULO

Suscriben el presente convenio colectivo la representación de los trabajadores y de las trabajadoras que prestan sus servicios en régimen laboral en la Mancomunidad THAM de Servicios Sociales de Atención Social Primaria (Torrelodones, Hoyo de Manzanares, Alpedrete y Moralzarzal) y las representantes de la misma. Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos, de acuerdo con lo establecido en las Leyes 9/1987 y 7/1990.

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito de aplicación territorial.*—En el presente convenio colectivo se establecen y regulan las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo y seguridad laboral del personal laboral empleado en la Mancomunidad THAM de Servicios Sociales de Atención Social Primaria que presta sus servicios en los municipios de Torrelodones, Hoyo de Manzanares, Alpedrete y Moralzarzal, municipios que conforman la Mancomunidad THAM.

Art. 2. *Ámbito de aplicación personal.*—El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal laboral que presta sus servicios en la Mancomunidad THAM de Servicios Sociales de Atención Social Primaria.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

1. Los y las profesionales (personas físicas) cuya relación con la Mancomunidad THAM se derive de un vínculo por medio de contrato no laboral de prestación de servicios, bien de naturaleza civil o

mercantil o de contrataciones administrativas para la realización de trabajos específicos o de obra o servicio concreto.

2. Las personas que están recibiendo cursos de formación para el empleo, en programas formativos concertados con otras Administraciones Públicas, que se regirán por normas específicas o convenios sectoriales.

3. El personal funcionario.

4. Los trabajadores y las trabajadoras en prácticas.

Art. 3. *Ámbito temporal y vigencia.*—El presente convenio tendrá una duración de dos años y entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, independientemente de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, y su duración será hasta el 31 de diciembre del año 2010.

Surtirá efectos económicos desde el día 1 de enero del año 2009.

Los artículos con contenido económico serán revisados y actualizados al comienzo de cada nuevo ejercicio, surtiendo efectos económicos desde el día 1 de enero del ejercicio correspondiente.

Art. 4. *Denuncia y revisión.*—La denuncia del presente convenio, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, deberá realizarse por escrito con al menos tres meses de antelación a su vencimiento, a través de cualquiera de los procedimientos fehacientes admitidos en Derecho, en escrito dirigido al presidente de la Mancomunidad THAM.

De no efectuarse denuncia se prorrogará este de manera automática. Las condiciones pactadas en el presente convenio subsistirán, en todo caso, hasta la revisión y aprobación definitiva de las nuevas cláusulas.

Art. 5. *Condiciones más beneficiosas.*—Las condiciones más beneficiosas que, con carácter colectivo, estén reconocidas en los convenios o acuerdos superiores y posteriores a este, modificarán el presente articulado, ateniéndonos a la norma más favorable para el conjunto de los trabajadores y las trabajadoras y al principio pro operario.

Art. 6. *Indivisibilidad del convenio.*—Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, considerándose texto global del convenio el articulado y las tablas salariales, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores que perjudiquen los derechos reconocidos por este convenio, sin perjuicio, que, en el caso de contratación de colectivos calificados como especiales, se regulen por las condiciones establecidas por la ley para cada caso concreto.

Art. 7. *Garantía, absorción y compensación.*—Las condiciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones o mejoras de condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier índole o contratos individuales solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, siempre que, comparadas con la globalidad y cómputo anual del convenio resulten superiores a este. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que queden pactadas.

Capítulo II

Órgano de vigilancia

Art. 8. *Comisión paritaria de seguimiento.*—1. La comisión paritaria es el órgano facultado para la interpretación y vigilancia de la aplicación del convenio.

Dentro del plazo de un mes desde la firma del presente convenio, se constituye una comisión paritaria de vigilancia, control, interpretación y desarrollo del mismo cuyas funciones se especificarán en el apartado siguiente.

2. Son funciones de la comisión paritaria:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad del articulado, cláusulas y anexos de este convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- La facultad de anexionar al convenio nuevos acuerdos si los hubiera.
- Control y seguimiento de los planes de salud laboral.
- Facultad de conciliación previa y no vinculante en los problemas colectivos.

- Cuántas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
- Acordar el calendario laboral.
- Se faculta a dicho órgano para incorporar al texto del convenio los acuerdos complementarios que en desarrollo de las previsiones comprendidas en el mismo pudieran producirse.
- Denuncia del presente convenio colectivo.

Los acuerdos de la comisión paritaria serán de debido cumplimiento por ambas partes.

Art. 9. *Composición y funcionamiento de la comisión paritaria.*—El presidente de la comisión paritaria será el presidente de la Mancomunidad THAM o vocal de la misma en quien delegue. Se designará un secretario, quien deberá levantar acta de la sesión y la misma deberá ser firmada y ratificada por todos los miembros. Estará formada por los dos vocales de la Mancomunidad THAM de mayor y menor edad y por las delegadas de Personal y los dos trabajadores o trabajadoras, con antigüedad mínima de un año, de mayor y menor edad.

La comisión paritaria se reunirá dos veces al año, en los meses de abril y octubre o cuando exista una causa justificada, celebrándose su reunión en el plazo de setenta y dos horas desde su petición. Dicha convocatoria será efectuada por la secretaria a petición de cualquiera de las partes.

Los asuntos a incluir en el orden del día de cada sesión, salvo los de carácter extraordinario, serán remitidos al secretario e incluidos en el orden del día, siempre que sean recibidos por este con tres días de antelación a la fecha de reunión de la misma. En otro caso serán incluidos en el de la siguiente convocatoria.

La comisión regulará su propio funcionamiento en todo lo no previsto en las presentes normas.

Capítulo III

Organización del trabajo

Art. 10. *Competencias y criterios relativos a la organización del trabajo.*—La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Mancomunidad THAM, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación, de acuerdo con la legislación vigente. Asimismo, es la Mancomunidad la que decide el destino municipal de los trabajadores en función de las necesidades del servicio.

Cuando las decisiones que la Mancomunidad THAM tome, en uso de sus facultades de organización del trabajo, afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente convenio, las delegadas de personal serán informadas y oídas previamente a la decisión definitiva.

El objeto de la organización del trabajo es alcanzar en los centros de trabajo de la Mancomunidad THAM un nivel adecuado de eficiencia de los servicios, basada en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La adecuación de la plantilla, que compete a la Mancomunidad THAM.
- La racionalización y mejora de los procesos administrativos.
- La valoración adecuada de los puestos de trabajo.
- La profesionalización y promoción interna.

Art. 11. *Modificación de las condiciones de trabajo.*—Se entenderán como modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario laboral.
- Sistema de remuneración.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo.

Se consideran de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo que disfrutan los trabajadores a título individual.

Se consideran de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o convenio colectivo, o disfrutadas por estos en virtud de decisión de la Mancomunidad THAM.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por la Mancomunidad

THAM al trabajador afectado, o a sus representantes legales, con una antelación mínima de quince días hábiles a la fecha de su efectividad. Si existiese disconformidad se podrá impugnar ante la jurisdicción competente.

Contra esta decisión se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual.

Art. 12. Cambios de puestos de trabajo.—Dentro de las facultades que le reconoce la Ley, la Mancomunidad THAM, previa información a las delegadas de Personal, podrá efectuar cambios de puestos con la necesaria adecuación entre la titulación académica y profesional del trabajador y la naturaleza del puesto a desempeñar y el mantenimiento de su categoría profesional.

El cambio de puesto, sin perjuicio de la encomienda de funciones inferiores con carácter puntual y excepcional, podrá tener lugar:

- a) A puestos de igual grupo profesional con las mismas o equivalentes condiciones de trabajo: El trabajador percibirá las retribuciones propias de su grupo profesional y nivel.
- b) A puestos de superior grupo profesional: La Mancomunidad THAM, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de un grupo profesional superior, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cesen las causas que motivaron el cambio. En cualquier caso el trabajador percibirá las retribuciones salariales correspondientes de dicho puesto de trabajo.

Este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, salvo los casos de sustitución por enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, permisos y excedencias, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la motivaron.

Capítulo IV

Jornada laboral, turnos, horario de trabajo y vacaciones

Art. 13. Calendario laboral.—A partir de la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID del calendario anual de fiestas, se elaborará y aprobará un calendario de trabajo para cada centro de servicios sociales municipal, especificándose las fiestas locales que correspondan a cada municipio, y que será expuesto de forma visible en cada centro de servicios sociales.

Art. 14. Jornada laboral, turnos y horario de trabajo.—La jornada laboral común obligatoria será de treinta y cinco horas semanales. Cualquier modificación en el horario de la jornada laboral deberá ser voluntaria para el personal adscrito al servicio objeto de modificación y, en su caso, negociada con los trabajadores y las trabajadoras afectados.

El trabajador y la trabajadora tendrán derecho a adoptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos o acuerdo a que llegue con el visto bueno el presidente.

Durante la jornada laboral se dispondrá de treinta minutos de descanso que será computable como tiempo efectivo de trabajo.

Entre la terminación de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir, como mínimo, doce horas.

Art. 15. Descanso semanal.—El personal tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos y comprenderá, fundamentalmente, el sábado y el domingo. Aquellos técnicos que por necesidades del servicio trabajen los sábados descansarán el lunes.

Art. 16. Jornada de verano.—Desde el día 15 de junio hasta el día 15 de septiembre, la jornada se verá reducida en una hora, al inicio o a la finalización de la misma a conveniencia del trabajador y trabajadora, siempre que se encuentren cubiertos los servicios y previo acuerdo con el jefe de Servicio. El horario de verano será continuado para todos los trabajadores y categorías profesionales.

Art. 17. Vacaciones de verano.—El período de vacaciones retribuidas anuales para todos los colectivos, no sustituibles en ningún caso por compensación económica, será de veintidós días hábiles (o la parte proporcional de existir una antigüedad inferior a un año), considerando hábiles, a efectos de vacaciones, los comprendidos de lunes a viernes y no festivos. Se disfrutarán desde el 1 de enero hasta el 15 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de siete días hábiles, con arreglo a las necesidades del servicio y a la planificación que se efectúe con el jefe de Servicio siendo ratificado por el presidente.

Los trabajadores y trabajadoras que en la fecha de inicio de sus vacaciones anuales se encontrasen en situación de IT comenzarán a disfrutar dicho período al día siguiente de su alta, siempre y cuando esta se produzca dentro del mismo año natural, cuando coincida con una IT derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fechas distintas, aunque haya terminado el año natural.

Asimismo, será de aplicación lo establecido en el vigente convenio y que se recoge en el cuadro siguiente:

- Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad a que se hace referencia.

Para establecerse los turnos de vacaciones deberán tenerse en cuenta criterios como que el o la cónyuge trabaje, tener hijos en edad escolar, la mayor antigüedad o cualquier otro criterio digno de consideración. Estos criterios solamente se aplicarán en los casos en que sea preciso por acumulación de solicitudes y no sea posible un acuerdo entre el personal que lo solicite.

Cada centro de servicios sociales municipal elaborará un calendario de vacaciones que será presentado al jefe de Servicio antes del día 30 de abril que lo aceptará o denegará de forma razonada, antes del día 15 de mayo, siendo ratificado por el presidente. El trabajador o la trabajadora que en ese plazo no solicite sus vacaciones deberá ajustarse al calendario ya aprobado. Dicho calendario laboral será remitido al presidente de la Mancomunidad THAM para su conocimiento.

La trabajadora o el trabajador podrá solicitar cambios en el turno de vacaciones establecido que serán concedidos siempre y cuando las necesidades del servicio no sufran menoscabo por el cambio solicitado.

Art. 18. Días 24 y 31 de diciembre, Sábado Santo, Santa Rita.—Los días 24 y 31 de diciembre, así como el Sábado Santo, permanecerán cerradas las oficinas de los servicios sociales municipales.

El día 22 de mayo, festividad de Santa Rita (patrona de los funcionarios de Administración Local), se considerará festivo para todos los trabajadores y trabajadoras laborales. Si por necesidades del servicio no se pudiera disfrutar de ese día se compensará con un día libre a disfrutar cuando el servicio lo permita.

En el caso de que el día 22 de mayo coincida con un sábado o un domingo, dicha festividad se entenderá trasladada al lunes inmediato posterior.

Capítulo V

Permisos y licencias

En materia de licencias y permisos se deberá informar, en la medida de lo posible, previamente al jefe de Servicio y se estará a lo dispuesto en los apartados siguientes:

19.1. Maternidad:

- El tiempo necesario para acudir a los cursos de preparación al parto, con justificación cuando este coincida con la jornada laboral.
- En caso de parto la mujer trabajadora laboral de la Mancomunidad THAM tendrá derecho a ciento veinte días naturales por maternidad, también se tendrá en caso de adopción o acogimiento. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo/hija a partir del segundo en los supuestos de parto o adopción o acogimiento múltiple.
- En caso de fallecimiento de la madre podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que reste de permiso.
- No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores descansen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar por que el otro progenitor 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.

- En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización después del parto, por un período superior de siete días, el período de permiso se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.
- Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Asimismo, tendrá derecho a dos horas de ausencia del trabajo, en concepto de lactancia, durante un período de doce meses a partir del día del nacimiento del hijo, que podrán ser disfrutadas de forma continuada o partida, a elección de la trabajadora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Que la madre por su voluntad o, en su caso, el padre, cuando ambos trabajen, puedan acumular este derecho, en jornadas completas ajustándose a las necesidades del servicio.

19.2. Paternidad, por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: Tendrán un permiso con una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor correspondiente a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Este permiso debe sumarse al del artículo 19.6.

Este permiso es independiente del disfrute compartido del permiso de maternidad.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

19.3. Matrimonio: Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un permiso de veinte días naturales a partir de la fecha en que contraigan matrimonio.

El mismo derecho se reconoce para quienes se inscriban en el Registro de Parejas de Hecho que deberá ser justificada documentalmente y sólo se podrá disfrutar una sola vez, cuando la relación se establezca con la misma persona.

Por matrimonio de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos y nietos, tendrán derecho a un día, ampliable a dos en caso de mediar desplazamiento igual o superior a 200 kilómetros por trayecto.

19.4. Fallecimiento: En caso de fallecimiento de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad familiar, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a cuatro días libres, a partir de la fecha del fallecimiento, ampliables a cinco si media desplazamiento de 200 o más kilómetros por trayecto.

En caso de fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad familiar, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días libres a partir de la fecha del fallecimiento, ampliables a cuatro si media desplazamiento de 200 o más kilómetros por trayecto.

Asimismo, tendrá derecho a un día, ampliable a dos si media desplazamiento de 200 o más kilómetros por trayecto, en caso de fallecimiento de un familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad familiar.

19.5. Enfermedad o intervención quirúrgica: El personal laboral de la Mancomunidad THAM tendrán derecho a un permiso de hasta cinco días naturales por enfermedad grave o intervención quirúrgica, con o sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, acreditándose mediante informe médico, en la que se acredite la dependencia, convivencia o gravedad de la enfermedad o intervención quirúrgica grave del cónyuge o persona con la que se conviva, padres, hijos y familiares a su cargo. Este permiso se ampliará a seis días si media desplazamiento de 200, o más, kilómetros por trayecto.

En caso de accidente, enfermedad grave, o muy grave, de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad familiar, se concederá un permiso de dos días, salvo que medie desplazamiento de 200 o más kilómetros por trayecto, en cuyo caso se ampliará a cuatro días.

19.6. Nacimiento: El trabajador o trabajadora laboral disfrutará de cinco días libres por nacimiento de hijos, adopción o acogida legal desde la fecha en que se produzca el hecho, ampliables a seis si media desplazamiento de 200 o más kilómetros por trayecto, que se sumarán al permiso de paternidad.

Asimismo, se disfrutará de dos días libres por nacimiento de nietos u otros descendientes directos, ampliables a tres si media desplazamiento de 200 o más kilómetros por trayecto.

19.7. Asistencia a consultas médicas: Los trabajadores laborales disfrutarán del tiempo necesario dentro de la jornada laboral para asistencia a consultas médicas. Se precisará justificación documental de la asistencia siempre que sea requerida por el jefe de Servicio, sin cuya presentación el día de ausencia del puesto de trabajo será considerado como de libre disposición.

19.8. Exámenes: Para la concurrencia a exámenes finales, librerías y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, durante los días de celebración de los mismos y con justificación documental de la asistencia, previa solicitud y aprobación por el jefe de Servicio.

19.9. Mudanza: Cuatro días naturales por traslado de domicilio habitual, previa comunicación del nuevo domicilio de residencia al jefe de Servicio. Este permiso solo podrá ser disfrutado una vez cada tres años. En este plazo se podrá fraccionar este permiso en dos períodos en caso de traslados de carácter provisional.

19.10. Asistencia a tribunales: El tiempo indispensable para la asistencia a un tribunal de examen u oposición, como miembro del mismo, y con justificación documental de la asistencia.

19.11. Asistencia a juicios: La asistencia a juicios por razones de trabajo será computada como tiempo de trabajo efectivo. Los gastos de transporte público o kilometraje serán por cuenta de la Mancomunidad THAM.

19.12. Deber inexcusable: El tiempo necesario para cumplir con tal deber debiendo ser debidamente justificado.

19.13. Asimismo, el personal dispondrá del tiempo necesario para asistir a entrevistas con los profesores de sus hijos menores de dieciséis años, previa citación y posterior justificación, con un máximo de tres veces durante el curso escolar.

19.14. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer, las faltas de asistencia de la trabajadora víctima de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, para hacer efectiva su protección o derecho de asistencia social integral tendrán derecho a la reducción de la jornada laboral con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la modificación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, de acuerdo con el jefe de Servicio.

19.15. Días de libre disposición: conforme establece la Ley, los trabajadores y trabajadoras laborales tendrán derecho a seis días de libre disposición al año, no recuperables, que se disfrutarán de forma continuada o partida, en diversos períodos de tiempo a elección del personal. Cuatro de estos días podrán ser disfrutados por el trabajador o trabajadora hasta el día 31 del mes de enero del año inmediato posterior. En ningún caso podrán tomarse unidos a las correspondientes vacaciones.

En la medida en que ello sea posible, los trabajadores notificarán al jefe de Servicio, por escrito y con antelación suficiente, las fechas en que disfrutarán de esos días libres. El jefe de Servicio autorizará el permiso correspondiente si las necesidades del servicio lo permiten.

19.16. Navidad: Durante las "Navidades" el personal laboral, disfrutará de dos días libres que podrán unirse, en su caso, a los días de libre disposición o a los días de vacaciones, de modo que se pueda disfrutar de una semana completa de descanso y siempre que queden debidamente cubiertos los servicios. El calendario de disfrute de estos días se presentará al jefe de Servicio antes del día 10 de diciembre de cada año y será ratificado por el presidente.

19.17. El trabajador y la trabajadora laboral que tenga a su cuidado a algún menor de ocho años, o a una persona enferma o discapacitada física psíquica o sensorial, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de haberes, mínimo de 1/8 de la jornada y un máximo de la mitad de aquella. Este derecho solo podrá ser ejercido previa justificación documentada y por uno de los cónyuges en caso de que ambos sean personal de la Mancomunidad.

19.18. Puentes: Se podrá elegir un día de "puente" al año, con carácter no recuperable. La elección del mismo corresponderá al trabajador salvo que por acumulación de peticiones para un determinado día, se haga necesario establecer un sistema de turnos dentro de cada Departamento, en cuyo caso los turnos serán fijados por el jefe de Servicio.

El disfrute de las licencias (correspondientes a los puntos comprendidos entre el 19.1 y el 19.13) que no estén debidamente justificadas supondrá la pérdida automática de los mismos días de libre disposición. Cuando ya no se disponga de ellos, serán descontados días de vacaciones, si tampoco es posible, se descontará el día de los emolumentos mensuales. Los justificantes serán siempre presentados al jefe de Servicio.

Art. 20. *Licencias no retribuidas (por asuntos propios).*—Todos los trabajadores y las trabajadoras fijos de plantilla, con una antigüedad mínima de un año, tendrán derecho, en caso de necesidad justificada, a una licencia sin retribución que se concederá por un plazo máximo de seis meses de duración sin que sea computable a ningún efecto el tiempo de permanencia en esta situación. No se admitirán prórrogas.

Esta licencia se solicitará con un mínimo de treinta días de antelación, salvo causa de fuerza mayor.

En caso de que dicha licencia vaya a ser denegada, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado o interesada por parte del presidente. En todo caso, deberá justificarse la razón de la solicitud de la licencia.

Esta licencia se concederá con reserva de puesto de trabajo y puede ser solicitada una vez cada dos años y siempre que se hayan prestado dos años consecutivos de servicio.

Art. 21. *Sustituciones y suplencias.*—Las sustituciones y suplencias de los trabajadores laborales serán desempeñadas de forma prioritaria por personal del mismo departamento.

En el caso de que esto no fuere posible, se promoverá la contratación de personal adecuado o la creación de las plazas necesarias.

Capítulo VI

Excedencias

Art. 22. *Excedencias forzosa y voluntaria.*—La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

La duración será la del mandato o representación y el reingreso deberá solicitarse en el plazo de dos meses desde que cesó la situación que motivó la excedencia, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitarse dicho reingreso en el plazo indicado.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por el trabajador o trabajadora que cuente con, al menos, un año de antigüedad en la Mancomunidad THAM, y tendrá una duración no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Una vez solicitada se concederá con quince días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado.

El reingreso se obtendrá previa solicitud del interesado, y con una antelación mínima de cuarenta y cinco días antes del vencimiento del período de excedencia.

Asimismo, los trabajadores y las trabajadoras de la Mancomunidad THAM tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogida tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores y las trabajadoras de la Mancomunidad THAM para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período durante el cual el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y, 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.

Todo aquello que no quede regulado en el presente artículo se regirá por lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Capítulo VI

Condiciones económicas

Art. 23. *Retribuciones económicas.*—Durante la vigencia del actual convenio, la subida salarial será la contemplada por la Ley Anual de Presupuestos Generales del Estado. Este porcentaje se aplicará a las retribuciones de todos los trabajadores y de las trabajadoras e incrementará la masa salarial de año anterior, teniendo en cuenta el acuerdo marco regional para el personal al servicio de las Administraciones Locales suscrito entre la federación de municipios de Madrid y los sindicatos más representativos.

Art. 24. *Estructura del salario.*—Las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras laborales de la Mancomunidad THAM quedarán estructuradas de la siguiente forma:

1. Salario base: Las retribuciones anuales (sueldo, trienios y complementos) serán distribuidas en 12 mensualidades y dos pagas extraordinarias.

2. Pagas extraordinarias: Se harán efectivas, de acuerdo con la Ley, el 1 de junio y el 1 de diciembre. La paga extraordinaria correspondiente al mes de junio se devengará en los meses de enero a junio y la correspondiente al mes de diciembre en los meses de julio a diciembre.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de salario base más complementos fijos (convenio más antigüedad).

3. Antigüedad: Se reconoce la antigüedad del trabajador o trabajadora en función del número de trienios que conste en el Departamento de Personal. Percibiendo una cantidad mensual consistente en el 3 por 100 de su salario base por trienio y por 14 pagas anuales excluidos complementos.

4. Complementos salariales.

Art. 25. *Complementos.*—Complemento por cantidad de trabajo: Gratificación por servicios extraordinarios, a propuesta del jefe de Servicio y ratificado por el presidente.

Art. 26. *Gratificaciones por servicios extraordinarios y especiales.*—Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

En ningún caso el derecho a vacaciones anuales de los trabajadores podrá ser sustituido por una gratificación económica.

Art. 27. *Compensación horaria por servicios extraordinarios.*—27.1. Cada hora de servicios extraordinarios debido a imperiosas necesidades del servicio y realizada en días laborables se compensará con dos horas libres.

27.2. Cada hora de servicios extraordinarios realizada en días festivos, se compensará con dos horas y media libres.

Estas compensaciones tendrán el carácter de acumulables y se disfrutarán en concepto de día libre cuando se reúnan cuatro horas, no pudiendo ser acumulado a las vacaciones anuales.

Art. 28. *Diets y gastos de desplazamiento.*—Los gastos que deba realizar el trabajador o la trabajadora con ocasión de la prestación del servicio le serán reembolsados íntegramente por la Mancomunidad THAM, previa justificación de los mismos y en metálico.

En aquellos casos en que, por razón del servicio, sea necesaria la utilización del vehículo propio, se percibirá por este concepto la cantidad de 0,46 euros por kilómetro recorrido.

Las dietas por asistencia como vocal a tribunales u otros órganos colegiados se regulan anualmente de acuerdo con las cuantías establecidas en la legislación básica de la Administración Pública.

Capítulo VII

Prestaciones sociales

Art. 29. *Incapacidad laboral transitoria.*—En los supuestos de Incapacidad Laboral Transitoria, el trabajador percibirá el 100 por 100 de las retribuciones estipuladas en el presente convenio, desde el primer día de la ILT y por un período máximo de dieciocho meses, después de los cuales se estará a lo dispuesto en la Ley respecto a las situaciones de baja o incapacidad.

En el caso de trabajadores o trabajadoras disminuidos en su capacidad, la Mancomunidad THAM intentará adecuar puestos de trabajo acordes a sus aptitudes, así como el mejor acceso a los mismos, eliminando las posibles barreras arquitectónicas.

Art. 30. *Plan de pensiones.*—La Mancomunidad THAM contratará un plan de pensiones conforme al acuerdo Administración-sindicatos para la modernización y mejora de la Administración Pública, al que destinará como aportación una cantidad igual al 0,5 por 100 de la masa salarial bruta anual.

Art. 31. *Asistencia letrada.*—La Mancomunidad THAM garantizará la atención jurídica a los trabajadores que lo soliciten y lo precisen por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio.

La solicitud de este reembolso se formulará por escrito, siendo objeto de estudio por la comisión paritaria quien elevará informe positivo o negativo sobre la solicitud. La concesión o denegación de la misma corresponderá al presidente.

Art. 32. *Seguro de responsabilidad civil.*—Se formalizará un seguro de cobertura de las posibles responsabilidades civiles a todo el personal de la Mancomunidad THAM por los actos que realice con ocasión de su trabajo.

Art. 33. *Acción social.*—El Fondo de Acción Social tendrá una consignación presupuestaria mínima del 3 por 100 de la masa salarial para atender las necesidades sociales de los trabajadores y de sus beneficiarios, entendiéndose por beneficiario el cónyuge o pareja de hecho e hijos menores de veintiocho años que convivan y que además dependan económicamente del trabajador o trabajadora.

Estas ayudas deberán ser solicitadas por el trabajador mediante instancia oficial presentada en el Registro de Entrada de la Mancomunidad THAM, acompañada por la documentación pertinente en cada caso, siempre que la misma no conste con anterioridad. Corresponde a la comisión paritaria, con la ratificación del presidente, la concesión de las mismas y la determinación en su caso, de la cuantía. Su denegación deberá ser motivada y notificada por escrito al interesado o interesada.

Se aplicará en los siguientes casos:

33.1. Ayuda por gastos odontológicos y prótesis dentales: Un 42 por 100 de los gastos generados, con un límite anual por trabajador o trabajadora de 300 euros.

33.2. Ayuda oftalmológica: Se fija una cantidad máxima de 150 euros anuales por trabajador o trabajadora por gastos oftalmológicos, adquisición de lentes graduadas o tratamientos médicos especiales.

Se subvencionarán, asimismo, las intervenciones quirúrgicas de corrección de la visión con una cantidad de 300 euros, siempre que estas intervenciones no sean cubiertas por la Seguridad Social, y con un período de carencia de dos años.

33.3. Ayuda por estudios: Previo visto bueno del jefe de Servicio y aprobado por el presidente, se podrá conceder una cantidad equivalente al 50 por 100 de los gastos por estudios estricta y directamente relacionados con el puesto de trabajo desempeñado y su promoción interna. Esta ayuda se podrá ampliar hasta el 100 por 100 en aquellos casos en que el presidente, previo informe del jefe de Servicio, lo juzgare conveniente, siempre que los cursos a percibir no sean contemplados en los Planes de Formación de los trabajadores y trabajadoras de Administración Local, promovidos por el Ministerio para las Administraciones Públicas, FEMP, FMM, Sindicatos, etcétera. En cualquier caso, la cantidad no superará los 300 euros por persona y año.

33.4. Becas de estudio: Se destinará hasta un máximo del 7,5 por 100 del Fondo de Acción Social a subvencionar los estudios de carácter oficial que realicen los trabajadores y las trabajadoras, que no sean objeto de otras ayudas económicas por parte de la Mancomunidad THAM. Estas ayudas se solicitarán por el trabajador al inicio del curso y se distribuirán por la comisión paritaria en proporción al número de solicitudes y gasto soportado por el trabajador o la trabajadora, con un máximo de 300 euros anuales, con las limitaciones que marque el presupuesto. Esta ayuda se hará efectiva en el mes de enero de cada año.

33.5. Ayuda para cuidado de hijos de cero a tres años: Se asigna una cantidad de 75 euros mensuales por hijo (hasta un máximo de once meses) con edad comprendida entre cero y tres años. Esta cantidad se devengará en un solo pago anual.

El año en el que el menor cumpla los tres años se devengará la parte proporcional de ayuda, para cuidado de hijos o hijas que corresponda hasta el mes de julio incluido, y a partir del mes de septiembre, mes de incorporación al curso escolar, la parte proporcional a la ayuda por material escolar, descrito en el artículo siguiente.

33.6. Ayuda para material escolar: Se asigna una cantidad de 125 euros anuales por hijo o hija, para material escolar y con pre-

via justificación de estudios para aquellos que estén fuera de la escolarización obligatoria. El importe de esta ayuda se devengará, previa solicitud del trabajador o de la trabajadora, junto con la nómina del mes de septiembre de cada año.

33.7. Ayuda para conciliación familiar y laboral: El personal de la Mancomunidad podrá solicitar una ayuda de hasta el 50 por 100 y con un límite máximo anual de 200 euros por hijo menor de trece años, para actividades desarrolladas en días no lectivos para escolares pero laborales, actividades como días sin cole, escuelas de verano o similares.

33.8. Gratificación por nacimiento: El trabajador percibirá la cantidad de 190 euros en concepto de gratificación por nacimiento, adopción o acogida legal.

33.9. Gratificación por matrimonio o inscripción en Registro de Parejas de Hecho: Se fija una cantidad de 190 euros en concepto de ayuda por matrimonio o inscripción en Registro de Parejas de Hecho.

Esta ayuda será percibida una sola vez durante la vida laboral, cuando la relación se establezca con la misma persona.

33.10. Ayuda a discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales: El trabajador y los beneficiarios descritos en el artículo 33 que sufran alguna minusvalía física, psíquica o sensorial, reconocida legalmente por el organismo competente de la Comunidad Autónoma y con una discapacidad de al menos del 33 por 100, percibirán una ayuda equivalente a un 50 por 100 de los gastos que dicha minusvalía le ocasione, previa justificación de los mismos y con el límite, en todo caso, de 205,40 euros mensuales.

También serán estudiadas las solicitudes de ayuda por tratamientos de medicina alternativa de características especiales y otros que así pueda estimar un facultativo, mediante informe, que no se encuentren dentro del régimen de coberturas sanitarias de la Seguridad Social.

Art. 34. *Reducción en servicios municipales.*—Los Ayuntamientos promoverán las medidas necesarias para que los trabajadores de la Mancomunidad THAM puedan disfrutar de las mismas reducciones que tengan los trabajadores de los Ayuntamientos en los que presten sus servicios, sobre las tarifas de las actividades en las que estos tengan reducción o descuento.

Art. 35. *Reconocimiento médico.*—Anualmente se efectuará un completo reconocimiento médico a todos los trabajadores y trabajadoras, con carácter voluntario, cuyos resultados deberán ser entregados directa y confidencialmente a los mismos.

Este reconocimiento se efectuará a cargo de la Mancomunidad THAM o con póliza concertada. En este reconocimiento se tendrá en cuenta las características del puesto de trabajo.

Art. 36. *Anticipos reintegrables sobre nómina.*—La Mancomunidad THAM, con cargo a sus presupuestos, podrá conceder a los trabajadores y a las trabajadoras los siguientes anticipos:

- Una mensualidad completa sin justificar y a reintegrar en un máximo de seis meses sin intereses.
- La concesión de los anticipos por importe superior a una mensualidad quedará supeditada a la disponibilidad presupuestaria previa justificación. En caso de acumulación de solicitudes y dificultades económicas por parte de la Mancomunidad THAM, tendrán preferencia los trabajadores que lo soliciten por primera vez y en función de las cuantías percibidas anteriormente.
- Hasta un total de 6.000 euros a devolver hasta en veinticuatro meses sin intereses, prorrogables a treinta y seis meses, para aquellos trabajadores con salarios más bajos, previa justificación y acuerdo de la comisión paritaria.
- A partir de esta cifra, y hasta el importe máximo de 9.000 euros se devengarán intereses por los que sobrepasen los primeros 6.000 euros al precio oficial del dinero, revisable cada año y a reintegrar en un plazo máximo de treinta y seis meses. Si no se solicita la totalidad, se prorratearán los meses para la devolución entre veinticuatro y treinta y seis meses.

El trabajador o trabajadora justificará el gasto mediante presentación de las facturas correspondientes dentro de los tres meses siguientes a la concesión del préstamo.

Se establece un año de carencia entre la amortización del préstamo y la posible concesión de uno nuevo.

Capítulo VIII

Condiciones y garantías sindicales

Art. 37. *Funciones, derechos y obligaciones de los representantes de los trabajadores.*—1. En cuanto a derechos de reunión y de derechos sindicales se estará a lo expresamente regulado en la legislación vigente aplicable y en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación del Personal en las Administraciones Públicas.

2. Los miembros del comité de empresa o delegadas de los trabajadores y de las trabajadoras tendrán derecho a ser sustituidos durante sus horas sindicales, en el caso de que sea necesario.

3. Los miembros del comité de empresa o delegadas de personal tendrán, conforme a la legislación vigente, los siguientes derechos y garantías:

- a) El acceso y la libre circulación por las dependencias municipales, sin que entorpezcan el normal funcionamiento de los correspondientes servicios.
 - b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones referidas tanto a cuestiones profesionales como sindicales.
 - c) Deberán ser oídos en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
 - d) Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, igual a quince horas.
 - e) No sufrir trasladados ni sanciones durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración del mismo, por causas imputables al ejercicio de su representación. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
 - f) La Mancomunidad THAM garantizará la atención jurídica de los miembros del comité de empresa, si lo precisan por razones de conflictos derivados de su cargo, aunque fuesen acciones a emprender contra la propia Mancomunidad THAM o a la inversa, siempre y cuando la sentencia de los tribunales fuese contraria a la Mancomunidad THAM.
4. El comité de empresa o delegadas de los trabajadores y trabajadoras tendrá las siguientes facultades:
- a) Recibir información sobre la política de personal de la Mancomunidad THAM.
 - b) Emitir informe sobre las siguientes cuestiones:
 1. Traslado total o parcial de las instalaciones.
 2. Planes de formación de personal.
 3. Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
 4. Ser informado de todas las sanciones impuestas por cualquier tipo de falta.
 - c) Tener conocimiento y ser oídas en las siguientes cuestiones y materias:
 1. Establecimiento de la jornada laboral y cambios en los horarios de trabajo.
 2. Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
 3. Cantidades asignadas a cada trabajador en concepto de complementos.
 - d) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo.
 - e) Colaborar con la Mancomunidad THAM para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
 - f) Informar a sus representados y representadas en todos los temas y cuestiones a que se refiere este convenio.

Capítulo IX

Régimen disciplinario y premios

Art. 38. *Régimen disciplinario.*—Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso se informará a los representantes de los trabajadores de cualquier expediente sancionador que se incoe contra cualquier

trabajador laboral de la Mancomunidad THAM conforme a la legislación vigente.

Art. 39. *Premios.*—El trabajador o trabajadora que haya estado ejerciendo su labor profesional en la Mancomunidad THAM durante quince años será recompensado con tres días libres y 426 euros.

El trabajador o trabajadora que haya estado ejerciendo su labor profesional en la Mancomunidad THAM durante veinticinco años será recompensado con siete días libres y 790 euros.

El trabajador o trabajadora que haya estado ejerciendo su labor profesional en la Mancomunidad THAM durante treinta y cinco años será recompensado con diez días libres y 1.704 euros.

Capítulo X

Formación y perfeccionamiento profesional

Art. 40. *Formación: derechos.*—La Mancomunidad THAM promoverá sus propios Planes de Formación en los que se contemplarán las necesidades formativas de los trabajadores y de las trabajadoras, y la adaptación de estos a los nuevos métodos de trabajo. Cuando estos Planes no puedan llevarse a cabo directamente por la Mancomunidad THAM se facilitará la participación del personal en los Planes ofertados por las Federaciones Madrileña y Española de Municipios, por los sindicatos de trabajadores o por cualquier otro organismo.

Asimismo, la Mancomunidad THAM hará uso de sus propios recursos formativos tanto personales como materiales para la formación de los trabajadores y trabajadoras laborales.

Todos los trabajadores y todas las trabajadoras laborales tendrán derecho a sesenta horas anuales retribuidas para asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento profesional directamente relacionados con su puesto de trabajo en la Mancomunidad THAM.

La realización de cursos de carácter obligatorio llevará implícito el abono de los gastos de desplazamiento.

Para la asistencia a los mismos será necesaria la solicitud firmada por el personal interesado, con la aprobación del jefe del Servicio. En caso de que varias personas de un mismo Departamento soliciten la asistencia a un mismo curso, se resolverá, en primer lugar, mediante sorteo o en función de los cursos a los que hayan asistido los interesados o interesadas.

En ningún caso podrán generarse situaciones de discriminación entre los trabajadores y trabajadoras del mismo o análogo grupo en cuanto a la posibilidad de asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento.

La Mancomunidad THAM podrá subvencionar, conforme establece el artículo 33.3 los cursos de perfeccionamiento profesional que no estén incluidos en los Planes de Formación ofertados por las entidades anteriormente indicadas.

Todo lo previsto en el presente artículo se entenderá subordinado a las necesidades del servicio.

Capítulo XI

Empleo público: Acceso y promoción

Art. 41. *Provisión de puestos de trabajo.*—El sistema normal para la selección de personal de nuevos ingreso será el de oposición, concurso o concurso-oposición, en atención a la naturaleza de las funciones o a las circunstancias propias que se señalen en las bases de la convocatoria. En todo caso el sistema de selección se establecerá mediante convocatorias públicas.

Art. 42. *Convocatorias.*—Las convocatorias de las vacantes se llevarán a cabo con arreglo a las bases específicas que contendrán, como mínimo, los siguientes datos:

- Número de plazas convocadas, categoría profesional y nivel.
- Requisitos de los y las aspirantes y sistema de acreditación.
- Retribución y condiciones de trabajo.
- Sistema de selección, desarrollo de las pruebas y baremo de valoración.
- Plazo y lugar de presentación de instancias.
- Composición del tribunal.

Las convocatorias se harán públicas en el tablón de anuncios de la sede de la Mancomunidad THAM y en los tablones de los Ayuntamientos de los municipios mancomunados.

Art. 43. *Promoción interna.*—Con carácter previo a la convocatoria de vacantes o plazas de nueva creación y siempre que exista

personal en la plantilla que reúna los requisitos exigidos, estas plazas serán ofertadas mediante un sistema de promoción interna específico, de manera que puedan optar aquellos trabajadores y trabajadoras de la Mancomunidad que lo soliciten y que reúnan las condiciones requeridas para el puesto. Este sistema deberá ser tenido en cuenta en todo caso en la provisión efectiva de los puestos de trabajo, si se reúnen los siguientes requisitos:

- a) Personal laboral en servicio activo con, al menos, dos años ininterrumpidos de antigüedad.
- b) No haber obtenido un puesto de trabajo en los últimos dos años mediante concurso de promoción interna.
- c) Reunir los demás requisitos exigidos en la convocatoria.
- d) Encontrarse en situación de servicio activo.

El trabajador fijo o trabajadora fija que pasase a ocupar una plaza interina por el sistema de promoción interna mantendrá en el nuevo puesto todos los derechos que le correspondiesen, a todos los efectos e incluida la antigüedad.

Art. 44. *Tribunales de selección.*—Se garantizará la presencia de un miembro del comité de empresa en todos los tribunales de selección, con voz y sin voto.

Los tribunales actuarán con total independencia y responsabilidad en el proceso selectivo en que estén incurso.

A la vista de la valoración de las pruebas selectivas y, en su caso, de los méritos, el tribunal declarará seleccionados a los candidatos que hayan obtenido las mayores puntuaciones.

La propuesta del tribunal se elevará a la Presidencia de la Mancomunidad. Se levantarán actas de sus sesiones y propondrán la adjudicación de las plazas convocadas a las personas que resulten seleccionadas.

Por resolución de la Presidencia serán seleccionados los aspirantes que resulten propuestos por el tribunal cuyo número será como máximo el de plazas convocadas.

Art. 45. *Bolsa de trabajo.*—Se elaborará una bolsa de empleo con los y las aspirantes que hayan superado las pruebas que se especifiquen, para cada oferta de empleo, en las bases específicas de la convocatoria.

Las bolsas estarán vigentes hasta la formación de una nueva bolsa mediante el siguiente proceso selectivo para la misma categoría o hasta que la misma se agote por renuncia de los y las solicitantes.

Art. 46. *Puestos de trabajo a cubrir de forma temporal.*—Estos puestos serán los producidos por las siguientes causas:

- Plazas de nueva creación, hasta que se cubran definitivamente. Los trabajadores contratados en régimen de interinidad estarán obligados a concurrir a las pruebas selectivas correspondientes a su plaza, perdiendo todos sus derechos en el caso de que no sean propuestos por el tribunal para su contratación en el puesto.
- Situaciones de excedencia o permisos sin retribuir.
- Bajas de maternidad, enfermedad o accidente.
- Suspensiones de empleo y sueldo, etcétera.
- Puestos de trabajo de carácter coyuntural, necesarios para realizar obras o servicios determinados.
- Proyectos subvencionados.

Capítulo XII

Salud laboral. Seguridad e higiene en el trabajo. Condiciones de trabajo

Según lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, los empleados y las empleadas públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este derecho supone la existencia de un correlativo deber, por parte de la Administración Local, de protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales para garantizar la seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada Ley, forman parte del derecho de los empleados y empleadas públicos a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En este sentido y en el marco de sus responsabilidades la Mancomunidad realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la

evaluación inicial de los riesgos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de sus empleados y empleadas, con las especialidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación de los trabajadores y de las trabajadoras, actuación en casos de emergencia, de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la estructuración establecida en capítulo IV de la citada Ley.

Corresponde a los trabajadores y a las trabajadoras velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y de conformidad con su formación y las instrucciones que reciba.

Los servicios de prevención deberán ser contratados mediante un contrato de prevención ajeno. La Mancomunidad THAM está obligada a garantizar una formación adecuada en materia de prevención de riesgos a todos/as las empleadas y empleados públicos, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o trabajadora, para sus compañeros y compañeras o para terceros.

La Mancomunidad THAM se compromete a mantener un proceso de mejora de las instalaciones municipales y de modernización de los medios materiales para desarrollar las funciones propias de los distintos puestos de trabajo, tales como equipos de trabajo, mobiliario, etcétera.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Todos los derechos recogidos en el presente convenio referidos a cónyuges, hijos, hijas y familiares de trabajadores y trabajadoras se consideran de igual aplicación a las convivientes de hecho, las que deberán ser justificadas documentalmente.

Segunda.—Las situaciones jurídicas determinadas por lo establecido en el presente convenio tendrán efectos a partir de su vigencia, salvo en los casos que expresamente se prescriba otra cosa.

Ambas partes se comprometen a cumplir en todos sus términos el presente convenio durante su vigencia.

Tercera.—En los conflictos que puedan plantearse al interpretar este convenio, se estará a lo establecido en el artículo 38 de la Ley 9/1987, en cuanto a arbitraje.

Cuarta.—La sentencia del Tribunal Constitucional 99/1987, de 11 de junio, en su fundamento jurídico tercero estableció que, en principio, todos los puestos de la Administración Pública deben ser desempeñados por personal funcionario, constituyendo una excepción su provisión por quienes no tengan tal condición. La circunstancia de que todo el personal de la Mancomunidad esté íntegramente compuesto por personal laboral, determina la necesidad de regular esta situación.

Durante el año 2009 se realizarían los estudios técnicos tendentes a establecer los requisitos, criterios y procedimientos que posibiliten la adquisición de la condición de funcionario por parte del personal, presentándose dichos estudios para la consideración a la Presidencia y al secretario, promoviéndose antes de la finalización del ejercicio los trámites necesarios a fin de posibilitar dicha funcionarización.

Quinta.—La Mancomunidad THAM proporcionará los uniformes de trabajo al personal cuyas características del puesto lo requieran.

CLÁUSULA ADICIONAL

Todo aquello que no quede regulado en el presente convenio colectivo se regirá por el Acuerdo Marco Regional para el Personal al servicio de las Administraciones Locales vigente, Ley 7/2007, el Estatuto Básico del Empleado Público.

El presente convenio colectivo de los trabajadores y trabajadoras laborales de la Mancomunidad de Servicios Sociales de Atención social Primaria THAM ha sido suscrito en Torrelodones, el día 19 de febrero de 2009, por el presidente, don Carlos Galbeño, y por las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de la Mancomunidad.—Por La Mancomunidad de Servicios Sociales de Atención Social Primaria THAM, el presidente, Carlos Galbeño González.—Las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, María Jesús Mosqueda Pérez, Raquel Inés Correa Chiesa y Virginia Zapatera Rodríguez.

ANEXO I

**TABLAS SALARIALES DEL PERSONAL LABORAL DE LA MANCOMUNIDAD THAM
DE SERVICIOS SOCIALES DE ATENCIÓN SOCIAL PRIMARIA**

Grupo Profesional	Denominación de la Plaza	Jornada Laboral	Salario Base mensual	Complementos mensuales	Retribución Bruta Anual
A1	Coordinadora/r	Completa	1.995,15 €	373,04 € 232,54 €	36.410,24 €
A1	Técnica/o de Apoyo	Completa	1.995,15 €	407,49 €	33.636,98 €
A1	Técnica/o A1	Completa	1.995,15 €	228,27 €	31.127,95 €
A1	Técnica/o de Igualdad	Completa	1.995,15 €	318,54 €	32.391,63 €
A1	Técnica/o Psicóloga V.	Completa	1.995,15 €	340,18 €	32.694,65 €
A2	Trabajadora/r Social	Completa	1.766,01 €	461,37 €	31.183,29 €
A2	Educadora/r de Familia	Completa	1.766,01 €	420,89 €	30.616,66 €
A2	Técnica/o A2	Completa	1.766,01 €	317,56 € 80,94 €	30.303,17 €
A2	Técnica/o A2	Completa	1.766,01 €	317,56 €	29.169,90 €
A2	Coordinadora/r Actividades	Completa	1.766,01 €	163,22 €	27.009,20 €
C1	Administrativa/vo	Completa	1.514,24 €	386,13 €	26.605,23 €
C2	Auxiliar Administrativa/vo	Completa	1.263,01 €	256,62 €	21.274,82 €

Grupo A1: Título de Doctora/r, Licenciada/o, Ingeniera/o, Arquitecta/o o equivalente.

Grupo A2: Título de Ingeniera/o Técnica/o, Diplomada/o Universitaria/o, Arquitecto Técnica/o, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo C1: Título de Bachiller, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

Grupo C2: Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

Grupo E: Certificado de Escolaridad.

(03/36.682/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 29 de diciembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del acta de constitución de la comisión negociadora del convenio colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas, calendario laboral y cuadro horario para el año 2010 (código número 2801055).

Examinada el acta de 28 de diciembre de 2009, por la que se constituye la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas y aprueban el calendario laboral y cuadro de horario para el año 2010, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir el acta de 28 de diciembre de 2009, el calendario laboral y cuadro de horario para 2010 en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección General 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 29 de diciembre de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Acta de constitución de la Mesa Negociadora del convenio colectivo 2010

Asistentes:

FECOMA-CC OO

- Don Joaquín del Casar García-Largo.
- Don Daniel Garrido Vaquero.
- Don Eduardo Holguín Alfageme.
- Don Juan Rodríguez Díez.
- Don Julián Serrano Pernás.
- Don Said Yatime.

MCA-UGT (F. de Industria)

- Don Eusebio Díaz González.
- Don Vicente Canillas Ancillo.
- Don José Luis Chifón Mena.
- Doña Ana García de la Torre.
- Don Francisco Martínez Ortega.
- Don Santiago Ramírez Álvarez.

AECOM

- Don Fernando Amieba Campos.
- Don Ignacio Cano Torollo.
- Don José Escribano Gómez.
- Don Luis de Francisco Fonteriz.
- Doña Paloma de Miguel Peña.
- Don Julio Gómez Fernández.
- Don Agustín González Hermosilla.
- Don Antonio Jesús Hernández Muñoz.